

# Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval

Approbation : Conseil d'administration  
(Résolution CA-2018-204)

Entrée en vigueur : 29 novembre 2018

Modification : Conseil d'administration  
(Résolution CA-2022-211)

Entrée en vigueur : 7 décembre 2022

Responsable : Vice-rectorat exécutif

# TABLE DES MATIÈRES

|  |    |
|--|----|
| 1. Objectifs.....  | 4  |
| 2. Valeurs .....   | 4  |
| 3. Principes directeurs.....   | 4  |
| 4. Cadre juridique .....   | 5  |
| 5. Définitions .....   | 6  |
| 6. Champ d'application .....   | 9  |
| 7. Centre d'intervention et de prévention des violences à caractère sexuel.....  | 9  |
| 7.1 Mandat .....   | 9  |
| 7.2 Personne responsable .....   | 10 |
| 7.3 Ressources spécialisées .....  | 10 |
| 7.4 Équipe multidisciplinaire concertée .....  | 10 |
| 7.5 Table de concertation sur les violences à caractère sexuel .....   | 11 |
| 8. Rôles, responsabilités et devoirs du personnel de la direction et des membres de l'Université.....                                | 12 |
| 8.1 Membres du personnel de la direction de l'Université et de certaines des unités qui leur sont<br>rattachées.....                 | 12 |
| Rectrice ou recteur .....  | 12 |
| Vice-rectrice ou vice-recteur exécutif .....   | 12 |
| Vice-rectrice ou vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes .....  | 12 |
| Vice-rectrice ou vice-recteur aux ressources humaines.....   | 13 |
| Vice-rectrice ou vice-recteur aux affaires externes, internationales et à la santé.....  | 13 |
| Vice-rectrice ou vice-recteur à l'administration .....   | 14 |
| 8.2 Personnel de l'Université.....   | 15 |
| Responsabilités et devoirs généraux .....  | 15 |
| Responsabilités et devoirs en cas d'exercice d'une fonction pédagogique ou d'autorité .....  | 15 |
| Responsabilités et devoirs en cas d'exercice d'une fonction d'administratrice ou d'administrateur<br>ou de gestion.....              | 16 |
| 8.3 Personnel n'ayant pas de lien d'emploi avec l'Université.....  | 16 |
| 8.4 Personne étudiante .....   | 16 |
| Responsabilités et devoirs en cas d'exercice d'une fonction de représentante ou de représentant<br>d'une association étudiante ..... | 17 |
| 9. Prévention.....   | 17 |
| 9.1 Activités de prévention, de sensibilisation et de responsabilisation, y compris la formation<br>obligatoire.....                 | 17 |
| 9.2 Activités sociales, d'accueil ou d'intégration .....   | 18 |

|   |    |
|---|----|
| 10. Sécurité.....   | 18 |
| 11. Plaintes, signalements et renseignements concernant toute situation de violence à caractère sexuel.....   | 19 |
| 11.1 Principes généraux.....  | 19 |
| 11.2 Modalités applicables pour déposer une plainte, effectuer un signalement ou fournir des renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel ..... | 20 |
| Plainte .....   | 20 |
| Signalement et renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel.....  | 20 |
| 11.3 Délais d'intervention et de traitement des plaintes, des signalements et des renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel .....            | 21 |
| 11.4 Suivi donné aux plaintes, aux signalements et aux renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel .....                                       | 22 |
| Intervention par une ressource spécialisée .....  | 22 |
| Intervention par l'équipe multidisciplinaire concertée (EMC) .....  | 22 |
| Démarches en vue de régler la situation entre les parties impliquées .....  | 23 |
| 11.5 Traitement d'une plainte .....   | 24 |
| Analyse de recevabilité .....   | 24 |
| Enquête.....  | 25 |
| Décision .....  | 26 |
| 11.6 Sanctions et mesures appropriées.....  | 26 |
| 11.7 Suspension des délais.....   | 27 |
| 11.8 Transmission d'informations.....   | 27 |
| 11.9 Plainte ou autre démarche frivole ou vexatoire ou faite dans l'intention de nuire à autrui ou d'induire quiconque en erreur.....                                     | 27 |
| 11.10 Droits et recours.....  | 27 |
| 12. Confidentialité .....   | 27 |
| 13. Protection contre les représailles.....   | 28 |
| 14. Rapport annuel et reddition de comptes .....  | 28 |
| 15. Dispositions générales .....  | 28 |

## 1. OBJECTIFS

L'Université reconnaît qu'il est de sa responsabilité d'offrir à sa communauté un environnement d'études, de travail et de prestation de services sain et sécuritaire, exempt de violence à caractère sexuel, y compris de harcèlement sexuel, où chaque personne a droit au respect, à la dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique.

Pour ce faire, elle souligne que ses membres doivent se mobiliser pour établir et maintenir une culture du respect à l'Université, marquée par l'inclusion, l'égalité, l'équité et la sécurité.

En adoptant la présente politique, l'Université réitère qu'elle ne tolère aucune violence à caractère sexuel au sein de sa communauté et qu'elle prend les moyens nécessaires pour en prévenir et en combattre toute forme de manifestation.

L'Université s'est par ailleurs engagée à rendre l'expérience étudiante distinctive et mémorable et à célébrer la diversité sous toutes ses formes. La Politique vise également cet objectif.

## 2. VALEURS

La Politique reflète l'attachement de l'Université aux valeurs qu'elle prône et met en pratique, au regard de la diversité des personnes, des savoirs et des modes de pensée, pour réaliser sa mission, soit :

- le respect des personnes, de leur dignité et de leur intégrité physique et psychologique;
- l'inclusion, qui a pour corollaires le respect des différences et de la diversité, de même que l'égalité des personnes, sans égard à leur sexe, leur identité ou leur expression de genre, leur orientation sexuelle, leur grossesse, leur état civil, leur âge, leur couleur, leur origine ethnique ou nationale, leur langue, leur religion, leurs convictions politiques, leur condition sociale ou leur handicap;
- l'intégrité, qui implique notamment d'assumer ses responsabilités et d'honorer ses devoirs au regard des violences à caractère sexuel;
- le courage, la solidarité et la responsabilisation, qui se traduisent entre autres par la bienveillance et la vigilance face à toute manifestation de violence à caractère sexuel<sup>1</sup>.

## 3. PRINCIPES DIRECTEURS

Tout comme ces valeurs, des principes directeurs sous-tendent la Politique et encadrent son application :

- la prise en compte, lors de toute activité, action ou intervention faite en application de la Politique, des rapports sociaux inégalitaires qui peuvent rendre certaines personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, comme les femmes, les personnes minorisées en raison de leur orientation sexuelle ou de leur genre, les personnes racisées, les personnes issues des communautés culturelles ou autochtones, les personnes étudiantes provenant de l'extérieur du Québec ainsi que les personnes en situation de handicap;
- le droit de toute personne d'avoir accès à des services offerts par des ressources spécialisées, formées en matière de violence à caractère sexuel, prêtes à l'accueillir, la soutenir, l'informer, la conseiller, l'accompagner ou la protéger, sans qu'elle ait à faire un signalement ou à déposer une plainte;
- le droit de toute personne de s'entretenir en toute confidentialité d'une situation de violence à caractère sexuel avec la personne de son choix, y compris une personne proche, une personne membre de l'Université ou une ressource spécialisée;

---

1. Version adaptée des valeurs énoncées dans le Plan stratégique UL 2017-2022.

- la nécessité pour les membres de l'Université, peu importe leur statut ou leur fonction, d'être à l'écoute, empathiques et de ne pas porter de jugement au moment de recevoir un signalement ou de recueillir les confidences d'une personne ou des informations pouvant indiquer qu'une manifestation de violence à caractère sexuel ait pu avoir lieu à l'Université;
- la nécessité d'offrir une formation adéquate aux membres de l'Université, adaptée à leur statut et fonction, leur permettant notamment de poser les actions justes et appropriées lorsque des violences à caractère sexuel sont portées à leur connaissance;
- le droit de toute personne de faire appel à tout moment au Service de sécurité et de prévention si elle craint pour sa sécurité ou celle d'autrui;
- le droit de déposer une plainte, d'effectuer un signalement ou de fournir des renseignements concernant toute situation de violence à caractère sexuel, selon les conditions énoncées par la Politique, sans faire l'objet de représailles et dans le respect des règles relatives à la confidentialité et à la protection des renseignements personnels;
- la nécessité, lorsque des actions ou des interventions visant à protéger la santé, la sécurité ou les droits d'une personne sont requises, d'appliquer avec diligence des mesures flexibles et évolutives d'accommodement et d'offrir des services d'accueil, d'orientation vers une ressource spécialisée, de soutien psychosocial, d'accompagnement et de protection, qui prennent en compte la situation particulière et les besoins spécifiques de chaque personne impliquée;
- la nécessité de donner accès à un mécanisme de traitement des signalements et des plaintes juste, équitable, impartial et respectueux des choix de la personne dans sa démarche de divulgation ou de dénonciation;
- le droit de toute partie impliquée d'être traitée avec respect, justice, égalité et équité lors de l'application du mécanisme de traitement des plaintes, des signalements ou des renseignements concernant toute situation de violence à caractère sexuel, en accord avec les principes de justice naturelle, les règles sur la confidentialité et la protection des renseignements personnels, et toute autre exigence légale applicable;
- la nécessité d'appliquer avec diligence des mesures appropriées de nature préventive, corrective ou réparatrice à la suite d'une enquête confirmant le bien-fondé d'un signalement ou d'une plainte ou après qu'une personne a reconnu son inconduite à caractère sexuel.

#### **4. CADRE JURIDIQUE**

- La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, c. P-22.1)

Toute autre loi du Québec ou loi fédérale applicable au Québec, ou tout règlement pris en application d'une telle loi, et auxquels l'Université doit se soumettre, y compris :

- la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (RLRQ, c. C-12);
- le Code civil du Québec (c. CCQ-1991);
- la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1);
- le Code criminel (L.R.C. (1985), ch. C-46).

À ces lois s'ajoutent les Statuts et les règlements et politiques de l'Université, notamment:

- le Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval;
- la Déclaration des droits des étudiants et étudiantes à l'Université Laval;
- la Procédure de gestion d'un comportement perturbateur ou dangereux;
- la Politique sur la divulgation d'actes répréhensibles à l'Université Laval;
- la Politique sur la conduite responsable en recherche, en création et en innovation à l'Université Laval;

- le Règlement des études de l'Université Laval;
- la Politique d'encadrement des étudiants à la maîtrise avec mémoire et au doctorat;
- la Politique d'accueil et d'encadrement des stagiaires postdoctoraux;
- la Politique institutionnelle de soutien aux étudiants et étudiantes en situation de handicap à l'Université Laval;
- le Règlement disciplinaire à l'intention des étudiantes et étudiants de l'Université Laval;
- le Règlement relatif aux activités avec consommation d'alcool;
- la Politique encadrant l'usage de cannabis à l'Université Laval;
- la Procédure pour les activités d'intégration de la Direction des services aux étudiants;
- les conventions collectives, ententes et autres textes établissant les conditions de travail des membres du personnel de l'Université.

La Politique n'a pas pour effet de limiter la portée des règlements, politiques ou ententes institutionnelles, ni des conventions collectives, ententes ou autres textes en vigueur à l'Université établissant les conditions de travail de son personnel. Elle n'a pas non plus pour effet de limiter les droits, obligations et responsabilités de l'Université.

## 5. DÉFINITIONS

### **Activité universitaire<sup>2</sup>**

Activité de recherche, de création, d'enseignement, d'évaluation ou de stage, réunion à caractère scolaire ou parascolaire de quelque nature qu'elle soit, y compris une activité sociale, d'accueil, d'intégration ou sportive, tenue dans un lieu universitaire ou dans tout lieu faisant l'objet d'une entente avec l'Université ou une association étudiante dans le cadre du déroulement de telles activités.

### **Consentement sexuel<sup>3</sup>**

Accord volontaire donné par une personne à une autre au moment de participer à une activité sexuelle. La personne peut exprimer son accord par ses paroles ou par son comportement. Cet accord doit être exprimé clairement et être le résultat d'un choix libre et éclairé. Le silence ou l'absence de résistance d'une personne à une activité sexuelle ne peut valoir consentement.

Il n'y a pas consentement lorsque la personne exprime son accord par crainte de représailles, après avoir reçu des menaces ou subi de la violence, ou alors qu'elle est sous l'influence d'une personne qui se sert de son autorité ou encore lorsque son état la rend incapable de consentir à l'activité sexuelle.

Un accord peut être retiré en tout temps, y compris lors de l'activité sexuelle lorsque la personne refuse la poursuite de l'activité.

### **Entité structurante de recherche<sup>4</sup>**

Un centre ou un groupe de recherche, une chaire, un institut, un laboratoire, une unité mixte de recherche, une unité mixte internationale, un laboratoire international associé ou toute entité de même nature.

---

2. *Règlement disciplinaire à l'intention des étudiantes et étudiants de l'Université Laval*, art. 9.

3. Voir : Éducaloi, *Le consentement sexuel – Le consentement sexuel non valide*, en ligne : [www.educaloi.qc.ca/capsules/le-consentement-sexuel](http://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-consentement-sexuel).

4. *Politique sur la conduite responsable en recherche, en création et en innovation à l'Université Laval*, art. 2.

## **Entité liée<sup>5</sup>**

Une personne morale à but non lucratif créée ou reconnue par l'Université, tel un club sportif, afin d'agir en soutien ou en complémentarité avec sa mission.

## **Fonction pédagogique ou d'autorité**

Fonction exercée par une personne membre du personnel de l'Université ou un tiers auprès d'une personne étudiante ou d'un groupe de personnes étudiantes et qui implique une tâche d'enseignement, d'encadrement, de supervision, d'assistanat, d'évaluation, de recherche, de création, d'innovation, d'accueil, d'intégration, d'information, de conseil, de surveillance d'examen, ou toute autre tâche de nature pédagogique ou parascolaire, y compris sportive, réalisée dans un lieu universitaire ou dans tout lieu faisant l'objet d'une entente avec l'Université pour le déroulement d'une telle activité.

## **Harcèlement sexuel<sup>6</sup>**

Violence à caractère sexuel se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne membre de l'Université ou d'un tiers et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail, d'études ou de prestation de services néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

## **Lieu universitaire<sup>7</sup>**

Un édifice, un terrain ou un local sur lequel l'Université a juridiction en vertu d'un droit de propriété, d'une location ou d'une entente particulière entre l'Université et un tiers.

## **Membre de l'Université<sup>8</sup>**

Membre de l'Université au sens des Statuts de l'Université Laval, en l'occurrence les personnes étudiantes, le personnel enseignant, les administratrices et les administrateurs et le personnel administratif.

## **Partenaire<sup>9</sup>**

Une personne physique ou morale, y compris un établissement universitaire, qui participe à la réalisation d'activités universitaires avec une personne membre de l'Université Laval, au Canada comme à l'international.

## **Personnel de l'Université**

Le personnel enseignant, le personnel administratif et les administratrices et administrateurs, au sens des Statuts de l'Université Laval.

Le personnel enseignant de l'Université comprend les professeures et professeurs de carrière, les professeures et professeurs invités, sous octroi, suppléants ou retraités, les chargées et chargés de cours, les chargées et chargés d'enseignement, les responsables de formations pratiques, les attachées et attachés de recherche, les professionnelles et professionnels de recherche, et toute autre catégorie déterminée par la vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines.

Il comprend également les personnes qui, tout en poursuivant des activités d'enseignement ou de recherche, sont sans lien d'emploi avec l'Université ou travaillent pour un autre organisme assurant leur traitement, telles que les professeures et professeurs de clinique, les chargées et chargés d'enseignement clinique, les monitrices et moniteurs cliniques, et les professeures et professeurs associés.

---

5. *Politique institutionnelle sur la création et le suivi des entités liées*, art. 2.2.

6. *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*, art. 3.3.

7. *Règlement disciplinaire à l'intention des étudiantes et étudiants de l'Université Laval*, art. 9.

8. *Statuts de l'Université Laval*, titre IV.

9. *Politique sur la conduite responsable en recherche, en création et en innovation à l'Université Laval*, art. 2.

Le personnel administratif comprend le personnel cadre, le personnel professionnel et le personnel de soutien dont les fonctions sont autres que celles du personnel enseignant ou des administratrices et administrateurs.

Les administratrices et administrateurs sont les personnes qui remplissent l'une des fonctions de direction énumérées à l'article 55 des Statuts de l'Université Laval.

Aux fins de l'application de la Politique, les personnes étudiantes engagées notamment comme auxiliaires d'enseignement ou de recherche, comme auxiliaires administratifs, comme travailleurs au Service d'ordre étudiant, comme accompagnateurs au Centre d'aide aux étudiants, ou comme stagiaires postdoctoraux sont considérées comme membres du personnel de l'Université lorsqu'elles exercent une fonction pédagogique ou d'autorité auprès d'une autre personne étudiante.

### **Personne étudiante<sup>10</sup>**

Une personne qui a soumis une demande d'admission à l'Université ou une demande d'inscription à un cours ou à une activité universitaire, une personne inscrite à ce titre ou inscriptible, ou qui l'a déjà été, y compris une personne stagiaire postdoctorale.

Une personne qui participe à une activité tenue à l'Université ou dans tout lieu faisant l'objet d'une entente pour le déroulement de cette activité et requise par son programme de formation.

### **Personne mise en cause**

Une personne visée par un signalement, une plainte ou toute autre démarche en vertu de la Politique et à qui l'on reproche une conduite de violence à caractère sexuel.

### **Personne requérante**

Une personne qui demande une consultation, fournit des renseignements concernant toute situation de violence à caractère sexuel, fait un signalement, dépose une plainte ou effectue toute autre démarche ou demande de services en vertu de la Politique.

### **Plainte**

Démarche qui consiste, selon les conditions énoncées par la Politique, à dénoncer par écrit une manifestation de violence à caractère sexuel impliquant une personne membre de l'Université ou un tiers, après avoir vécu cette situation ou en avoir été témoin.

### **Rapports sociaux**

Rapports entre les individus et les groupes au sein desquels les personnes qui correspondent aux normes sociales dominantes sont avantagées du fait de l'existence de systèmes d'oppression tels que le sexisme, le cisgenreisme, l'hétérosexisme, le colonialisme, le racisme, le capacitisme, le classisme et l'âgisme. Ces systèmes engendrent des inégalités qui peuvent rendre certaines personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel.

### **Signalement**

Démarche qui consiste, selon les conditions énoncées par la Politique, à dévoiler une manifestation de violence à caractère sexuel impliquant une personne membre de l'Université ou un tiers, après avoir vécu cette situation ou encore en avoir été témoin ou informé.

### **Tiers**

Personne physique ou morale, y compris un partenaire, un centre hospitalier affilié, une entité liée ou, s'il y a lieu, une entité structurante de recherche, qui, sans être membre de l'Université, fournit des biens ou des services à l'Université, utilise ou requiert ses services, participe ou collabore à des activités universitaires, ou exerce une fonction pédagogique ou d'autorité auprès d'une personne étudiante.

---

10. *Règlement disciplinaire à l'intention des étudiantes et étudiants de l'Université Laval*, art. 9.



## **Vice-rectrice ou vice-recteur responsable**

Selon les circonstances décrites à l'annexe B, la vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines, la vice-rectrice ou le vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes et la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'administration. Si cette personne est mise en cause ou placée en situation de conflit d'intérêts, la rectrice ou le recteur désigne une autre personne qui agira à titre de responsable.

## **Violences à caractère sexuel<sup>11</sup>**

Violences commises par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, ou inconduites qui se manifestent notamment par des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, y compris les violences relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

Constituent notamment des gestes de violence à caractère sexuel l'agression sexuelle, le viol, le harcèlement sexuel, les propos sexistes, l'attentat à la pudeur ou l'exposition sexualisée, la possession, la transmission, la production ou la distribution d'images sexuelles dégradantes, le voyeurisme, l'exhibitionnisme, le frotteurisme, le cyberharcèlement et l'exploitation sexuelle.

La tentative de commettre de tels gestes est considérée comme une manifestation de violence à caractère sexuel.

## **6. CHAMP D'APPLICATION**

La Politique s'applique en tout temps :

- aux membres de l'Université, y compris lors d'une activité universitaire ou lors d'une activité personnelle, avec ou sans l'utilisation des médias sociaux ou numériques, lorsque les relations entre les personnes sont déterminées par le fait qu'elles sont membres de l'Université;
- aux tiers qui participent ou collaborent à une activité universitaire, exercent une fonction pédagogique ou d'autorité auprès d'une personne étudiante, utilisent ou requièrent les services de l'Université ou lui fournissent des biens ou des services.

## **7. CENTRE D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION DES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

L'Université met à la disposition de la communauté universitaire un Centre d'intervention et de prévention des violences à caractère sexuel (CIPVACS).

Une personne qui fait appel au CIPVACS peut également requérir les services de toute autre ressource compétente à l'Université, dont le Centre d'aide aux étudiants, la Direction santé et mieux-être au travail, le Programme d'aide au personnel, le Service de sécurité et de prévention, et le Bureau de l'ombudsman.

### **7.1 Mandat**

Le CIPVACS a pour mandat de regrouper l'ensemble des services et ressources disponibles en matière de violence à caractère sexuel dans un endroit connu et facilement accessible sur le campus de l'Université.

À cette fin :

- il accueille, informe, soutient, conseille et, au besoin, redirige les personnes qui le consultent vers d'autres ressources spécialisées, par exemple des ressources médicales ou psychologiques;
- il élabore un ou des protocoles d'intervention applicables en cas de plainte ou de signalement, par suite de la transmission de renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel ou lors de toute autre demande de services;

---

11. *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (c. P-22.1), art. 1.

- il prend en charge les demandes d'accueil, d'information, de soutien psychosocial, d'accompagnement, de conseil, de consultation, de même que le traitement des signalements ou des renseignements concernant toute situation de violence à caractère sexuel;
- il reçoit les plaintes et les transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable;
- il recommande à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable l'application de mesures nécessaires pour assurer la protection des personnes et faire cesser toute manifestation de violence à caractère sexuel, qu'il y ait ou non signalement ou plainte;
- il dresse une liste de personnes externes ayant l'expertise pour réaliser les enquêtes sous l'autorité de la vice-rectrice ou du vice-recteur responsable à la suite du dépôt d'une plainte, d'un signalement ou de la transmission de renseignements pouvant indiquer qu'une manifestation de violence à caractère sexuel a lieu ou a pu avoir lieu;
- il propose, organise, offre et réévalue périodiquement des activités de prévention, de sensibilisation et de responsabilisation, y compris de l'information de nature juridique et de la formation obligatoire, visant à contrer les violences à caractère sexuel et tenant compte des rapports sociaux inégaux qui participent à leur émergence et à leur exacerbation;
- il élabore un plan annuel de prévention des violences à caractère sexuel;
- il exerce, conjointement avec le Service de sécurité et de prévention, une vigie des manifestations de violence à caractère sexuel à l'Université;
- il effectue une veille et une mise à jour annuelle des recherches scientifiques sur les violences à caractère sexuel;
- il établit des collaborations ou conclut des ententes de partenariat avec des ressources ou des organismes externes spécialisés en matière de violence à caractère sexuel;
- il collige les données nécessaires à la reddition de compte annuelle, présente un rapport annuel de ses activités au Conseil d'administration de l'Université et, le cas échéant, formule des avis et recommandations sur la Politique, son application ou tous sujets ou questions se rapportant aux violences à caractère sexuel;
- il assure, sous l'autorité de la vice-rectrice ou du vice-recteur exécutif, l'application de la Politique et en coordonne la révision.

Le CIPVACS n'a pas pour mandat d'offrir des services d'intervention, d'aide, de soutien ou de prise en charge à moyen ou long terme.

## **7.2 Personne responsable**

Le Conseil d'administration de l'Université nomme une personne responsable du CIPVACS, qui relève administrativement de la vice-rectrice ou du vice-recteur exécutif. Cette personne assure la réalisation du mandat du CIPVACS.

## **7.3 Ressources spécialisées**

Des ressources spécialisées et formées en matière de violence à caractère sexuel sont affectées au CIPVACS et participent à la réalisation de son mandat.

## **7.4 Équipe multidisciplinaire concertée**

Une équipe multidisciplinaire concertée (EMC) évalue si des interventions sont nécessaires en vertu de la Politique et, le cas échéant, détermine les actions et mesures les plus appropriées dans les circonstances. L'EMC se réunit à la demande de la personne responsable du CIPVACS ou de toute autre personne, lorsque la situation l'exige, qu'il y ait ou non signalement ou plainte.

Outre la personne responsable du CIPVACS et les personnes-ressources spécialisées, les autres membres de l'EMC sont :

- la vice-rectrice ou le vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes, ou une personne déléguée;
- la vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines, ou une personne déléguée;
- la directrice ou le directeur du Service de sécurité et de prévention, ou une personne déléguée.

L'EMC peut requérir la participation ponctuelle d'une ou de plusieurs personnes, dont :

- la secrétaire générale ou le secrétaire général;
- la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'administration;
- la vice-rectrice ou le vice-recteur aux affaires externes, internationales et à la santé;
- la vice-rectrice ou le vice-recteur à la recherche, à la création et à l'innovation;
- la doyenne ou le doyen de la Faculté des études supérieures et postdoctorales;
- les personnes déléguées par eux.

## **7.5 Table de concertation sur les violences à caractère sexuel**

Le CIPVACS forme une table de concertation sur les violences à caractère sexuel.

La table se réunit au moins une fois par année, sur invitation de la personne responsable du CIPVACS. Elle donne son avis et formule des recommandations sur la Politique, son application et sa révision, ou sur tout sujet se rapportant aux violences à caractère sexuel, y compris les activités de prévention, de sensibilisation et de responsabilisation, de même que le plan annuel de prévention. Elle a également pour mandat d'évaluer l'incidence, l'efficacité et la pertinence de ces activités, et d'élaborer un processus de consultation auprès de la communauté universitaire lors de la révision de la Politique.

Elle est coprésidée par la vice-rectrice ou le vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes, la vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines et une personne nommée en alternance par la Confédération des associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval (CADEUL) et l'Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (AELIÉS). Les personnes suivantes font aussi partie de la table :

- la personne responsable du CIPVACS;
- la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'administration;
- la vice-rectrice ou le vice-recteur aux affaires externes, internationales et à la santé;
- la secrétaire générale ou le secrétaire général;
- l'ombudsman;
- la directrice ou le directeur du Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement;
- la doyenne ou le doyen de la Faculté des études supérieures et postdoctorales;
- la directrice ou le directeur de la Direction des services aux étudiants;
- la directrice ou le directeur du Centre d'aide aux étudiants;
- la directrice ou le directeur de la Direction santé et mieux-être au travail;
- la directrice ou le directeur du Service des résidences;
- une personne représentant la CADEUL;
- une personne représentant l'AELIÉS;
- trois professeures ou professeurs de carrière ou chargées ou chargés de cours qui ont une expertise sur les questions se rapportant aux violences à caractère sexuel;
- une personne représentant chacune des associations du personnel de l'Université, accréditée au sens du Code du travail et désignée par son association;
- une personne représentant le personnel cadre et une autre représentant les directrices et directeurs de service, désignées par leur association respective.

## **8. RÔLES, RESPONSABILITÉS ET DEVOIRS DU PERSONNEL DE LA DIRECTION ET DES MEMBRES DE L'UNIVERSITÉ**

Pour bâtir et maintenir un environnement d'études, de travail ou de prestation de services sain et sécuritaire, exempt de violence à caractère sexuel, l'Université reconnaît qu'elle et ses membres doivent travailler ensemble, étant entendu que la participation et la contribution de toute la communauté universitaire sont essentielles.

Prévenir et combattre les violences à caractère sexuel exige ainsi que chacun assume ses rôles et responsabilités et honore les devoirs que lui impose son statut ou sa fonction.

L'Université souligne par ailleurs toute l'importance d'offrir aux personnes étudiantes des conditions équitables dans le contexte de leur apprentissage, de leur développement personnel, de leur cheminement et de la réussite de leur programme de formation. Or, ces conditions ne sont pas remplies lorsque des liens intimes, tels qu'amoureux ou sexuels, sont amorcés, se développent ou se maintiennent entre une personne étudiante et une personne membre de l'Université ou un tiers qui exerce auprès d'elle une fonction pédagogique ou d'autorité. En effet, la coexistence de tels liens intimes et de l'exercice d'une fonction pédagogique ou d'autorité par une personne membre de l'Université ou par un tiers compromet l'objectivité, l'impartialité, l'intégrité et le caractère professionnels nécessaires à l'exercice de cette fonction lors de toute activité universitaire.

### **8.1 Membres du personnel de la direction de l'Université et de certaines des unités qui leur sont rattachées**

Cette section présente les rôles et responsabilités des membres du personnel de la direction de l'Université et de certaines des unités qui leur sont rattachées. Ceux-ci s'ajoutent aux autres responsabilités et devoirs qui leur sont attribués par la Politique.

#### **Rectrice ou recteur**

À titre de première autorité et ayant la responsabilité générale de la marche et du développement de l'Université, la rectrice ou le recteur veille à ce que chaque vice-rectrice ou vice-recteur travaille à établir et à maintenir une culture du respect à l'Université pour assurer à toute la communauté universitaire un environnement d'études, de travail et de prestation de services sain et sécuritaire, exempt de violence à caractère sexuel.

#### **Vice-rectrice ou vice-recteur exécutif**

À titre de premier responsable de l'appareil exécutif et de responsable de la coordination et de l'harmonisation des travaux des différentes directions de l'Université, la vice-rectrice ou le vice-recteur exécutif veille à l'application générale de la Politique et à sa diffusion.

#### **Vice-rectrice ou vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes**

À titre de responsable des programmes d'enseignement, de l'établissement des politiques générales d'enseignement, des affaires étudiantes et de la qualité de la formation, la vice-rectrice ou le vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes :

- supervise l'application de la Politique auprès des personnes étudiantes;
- s'assure que les personnes étudiantes ainsi que les représentantes et représentants des associations étudiantes dont elles sont membres connaissent l'existence de la Politique, reçoivent une formation adéquate et participent aux activités de prévention, de sensibilisation et de responsabilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel;
- s'assure que la Politique est facilement accessible et portée à la connaissance de chaque personne étudiante au moment de son admission et au début de chaque session, notamment par un ajout à tous les plans de cours;
- fait connaître les ressources spécialisées disponibles à l'Université, dont le CIPVACS, auprès des personnes étudiantes;
- participe à la réalisation du mandat du CIPVACS.

Par la Direction des services aux étudiants, la vice-rectrice ou le vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes :

- soutient les représentantes et représentants des associations étudiantes dans leur participation à l'application de la Politique;
- s'assure d'établir des conditions favorables à l'épanouissement personnel et scolaire des personnes étudiantes, à leur persévérance et à la réussite de leur cheminement;
- fournit, avec le Centre d'aide aux étudiants, une assistance professionnelle et des conseils avisés, en toute confidentialité, pour répondre aux besoins des personnes étudiantes qui en font la demande.

#### **Vice-rectrice ou vice-recteur aux ressources humaines**

À titre de responsable de la gestion des ressources humaines de l'Université, la vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines :

- supervise l'application de la Politique auprès des membres du personnel;
- s'assure que les membres du personnel connaissent l'existence de la Politique, reçoivent une formation adéquate et participent aux activités de prévention, de sensibilisation et de responsabilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel;
- fait connaître les ressources spécialisées disponibles à l'Université, dont le CIPVACS, auprès des membres du personnel;
- participe à la réalisation du mandat du CIPVACS.

Par l'intermédiaire de la Direction santé et mieux-être au travail, et notamment du Programme d'aide au personnel, la vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines fournit une expertise et un soutien professionnel et confidentiel à toute personne membre du personnel qui est aux prises avec des problèmes personnels ou professionnels et qui en fait la demande.

#### **Vice-rectrice ou vice-recteur aux affaires externes, internationales et à la santé**

À titre de responsable, sur le plan exécutif, du développement des relations avec les partenaires externes de l'Université, la vice-rectrice ou le vice-recteur aux affaires externes, internationales et à la santé :

- supervise l'application de la Politique en ce qui concerne les affaires administratives sous sa responsabilité;
- s'assure que les tiers, autres que les établissements universitaires partenaires, qui participent ou collaborent à des activités universitaires, ou qui exercent une fonction pédagogique ou d'autorité auprès de personnes étudiantes, et qui sont sous sa responsabilité, s'engagent au moyen d'une clause particulière dans les ententes conclues avec l'Université :
  - à diffuser la Politique auprès des membres de leur personnel qui participent ou collaborent à des activités universitaires ou qui exercent une fonction pédagogique ou d'autorité auprès de personnes étudiantes, et à leur demander d'en prendre connaissance;
  - à se conformer aux exigences de formation posées par l'Université, le cas échéant;
  - à ce que les membres de leur personnel qui participent ou collaborent à des activités universitaires ou qui y exercent une fonction pédagogique ou d'autorité auprès de personnes étudiantes reçoivent une formation adéquate sur les violences à caractère sexuel;
  - à collaborer promptement, lorsque la situation l'exige, à la mise en œuvre des mesures nécessaires à la protection de la santé ou à la sécurité des membres de l'Université ou, s'il y a lieu, à la poursuite du cheminement ou des activités de formation de la personne étudiante.

- s'assure que les établissements universitaires partenaires s'engagent au moyen d'une clause particulière dans les ententes conclues avec l'Université:
  - à se conformer à la Politique et à s'assurer que toutes les activités universitaires auxquelles ils participent ou collaborent et qui impliquent des membres de l'Université se déroulent dans le respect de cette politique;
  - à se conformer aux exigences de formation posées par l'Université, le cas échéant;
  - à collaborer promptement, lorsque la situation l'exige, à la mise en œuvre des mesures nécessaires à la protection de la santé ou à la sécurité des membres de l'Université ou, s'il y a lieu, à la poursuite du cheminement ou des activités de formation de la personne étudiante.

### **Vice-rectrice ou vice-recteur à l'administration**

À titre de responsable, sur le plan exécutif, de l'administration financière et de la gestion des biens et des services de l'Université, la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'administration :

- supervise l'application de la Politique en ce qui concerne les affaires administratives sous sa responsabilité;
- s'assure que les tiers qui participent ou collaborent à des activités universitaires, ou qui exercent une fonction pédagogique ou d'autorité auprès de personnes étudiantes, et qui sont sous sa responsabilité, comme les clubs sportifs Rouge et Or, s'engagent au moyen d'une clause particulière dans les ententes conclues avec l'Université :
  - à diffuser la Politique auprès des membres de leur personnel qui participent ou collaborent à des activités universitaires ou qui exercent une fonction pédagogique ou d'autorité auprès de personnes étudiantes, et à leur demander d'en prendre connaissance;
  - à se conformer à la Politique et à s'assurer que toutes les activités universitaires auxquelles ils participent ou collaborent et qui impliquent des membres de l'Université se déroulent dans le respect de cette politique;
  - à se conformer aux exigences de formation posées par l'Université, le cas échéant;
  - à ce que les membres de leur personnel qui participent ou collaborent à des activités universitaires ou qui exercent une fonction pédagogique ou d'autorité auprès de personnes étudiantes reçoivent une formation adéquate sur les violences à caractère sexuel;
  - à collaborer promptement, lorsque la situation l'exige, à la mise en œuvre des mesures nécessaires à la protection de la santé ou à la sécurité des membres de l'Université ou, s'il y a lieu, à la poursuite du cheminement ou des activités de formation de la personne étudiante.
- s'assure que les tiers qui ne participent pas ou ne collaborent pas à des activités universitaires, comme les personnes utilisatrices de certains services à l'Université ou les entrepreneurs en construction, s'engagent au moyen d'une clause particulière dans les ententes conclues avec l'Université :
  - à prendre connaissance de la Politique, à s'y conformer et, s'il y a lieu, à la diffuser auprès des membres de leur personnel ou de leurs sous-traitants qui exercent leurs activités dans un lieu universitaire en exécution du contrat, et à faire en sorte que ces activités se déroulent dans le respect de cette politique;
  - à se conformer aux exigences de formation posées par l'Université, le cas échéant;
  - à collaborer promptement, lorsque la situation l'exige, à la mise en œuvre des mesures nécessaires à la protection de la santé ou à la sécurité des membres de l'Université.
- s'assure, pour les personnes locataires d'un lieu, d'un logement ou d'une chambre appartenant à l'Université, qu'une mention particulière soit faite dans le bail ou l'entente de service :
 

« La ou le locataire s'engage à respecter les règlements et politiques de l'Université, y compris la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval, lesquels sont considérés comme faisant partie intégrante du bail ou de l'entente de service. »

Par le Service de sécurité et de prévention, la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'administration assure la sécurité des personnes, des biens et des infrastructures de l'Université et de son environnement, notamment en application des dispositions de la Politique.

## **8.2 Personnel de l'Université**

### **Responsabilités et devoirs généraux**

La personne membre du personnel de l'Université, outre qu'elle assume les responsabilités et devoirs que lui impose en tout temps son statut<sup>12</sup> :

- prend connaissance de la Politique et des responsabilités et devoirs qui lui sont assignés;
- s'interdit, dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail, d'exercer toute violence à caractère sexuel à l'endroit de membres de l'Université ou de tiers;
- participe aux formations annuelles obligatoires sur les violences à caractère sexuel, selon les conditions et modalités indiquées par la vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines;
- écoute sans juger, avec respect, empathie et discrétion, et dans la mesure de ses capacités, toute personne de qui elle recueille les confidences ou des informations, ou de qui elle reçoit un signalement, et oriente celle-ci vers le CIPVACS ou vers toute personne qui exerce une fonction d'administratrice ou d'administrateur ou de gestion, ou vers une autre ressource spécialisée;
- signale, selon les conditions et modalités prévues à la Politique, toute manifestation de violence à caractère sexuel, commise ou en voie de l'être, à l'endroit d'une personne membre de l'Université ou d'un tiers et dont elle a connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail;

### **Responsabilités et devoirs en cas d'exercice d'une fonction pédagogique ou d'autorité**

- n'établit pas de liens intimes, tels qu'amoureux ou sexuels, avec une personne étudiante, même s'il y a consentement sexuel, lorsqu'elle exerce une fonction pédagogique ou d'autorité auprès de cette personne ou lorsqu'il est raisonnable de croire qu'elle pourrait exercer une telle fonction dans un avenir prévisible;
- évite ou cesse toute fonction pédagogique ou d'autorité auprès d'une personne étudiante avec qui elle entretient ou tente d'établir des liens intimes, tels qu'amoureux ou sexuels, même lorsqu'il y a consentement sexuel;
- évite ou cesse toute fonction pédagogique ou d'autorité auprès d'une personne étudiante avec qui elle a entretenu des liens intimes, tels qu'amoureux ou sexuels, lorsqu'elle n'est pas en mesure d'exercer cette fonction avec compétence, conscience professionnelle, indépendance, objectivité, impartialité et intégrité;
- informe l'administratrice, l'administrateur ou le ou la gestionnaire de qui elle relève lorsqu'elle refuse ou cesse toute fonction pédagogique ou d'autorité auprès d'une personne étudiante et qu'il est nécessaire de prendre des mesures pour assurer la poursuite du cheminement ou des activités de formation de cette dernière;
- collabore, s'il y a lieu, à l'application de mesures de prévention ou d'accommodement nécessaires à la protection des droits de la personne étudiante ou à la poursuite de son cheminement ou de ses activités de formation, selon les règlements, politiques ou procédures en vigueur à l'Université;

---

12. Font partie des responsabilités et devoirs généraux du personnel de l'Université, par exemple :

- Exécuter son travail avec prudence et diligence; agir avec loyauté et honnêteté; ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'elle ou qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail (Code civil du Québec, art. 2088).
- Exercer ses fonctions avec compétence, conscience professionnelle, indépendance, objectivité, impartialité et intégrité, dans le respect des personnes et de leurs droits fondamentaux.
- Manifester honnêteté et transparence en matière de conflits d'intérêts potentiels, apparents ou réels.
- Se comporter avec civisme et civilité envers toute personne avec laquelle elle ou il est en relation dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail.

## **Responsabilités et devoirs en cas d'exercice d'une fonction d'administratrice ou d'administrateur ou de gestion**

- veille à établir et à maintenir une culture du respect dans son unité en vue d'assurer un environnement d'études, de travail ou de prestation de services exempt de violence à caractère sexuel;
- prend les moyens raisonnables, en respectant les droits de toutes les personnes impliquées, y compris leur vie privée et leur réputation, pour prévenir et faire cesser toute manifestation de violence à caractère sexuel dont elle a connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail;
- s'assure que des mesures de prévention, de sécurité ou d'accommodement nécessaires à la protection des droits ou à la poursuite du cheminement ou des activités de formation de la personne étudiante sont appliquées, selon son rôle ou sa fonction, et selon les règlements, politiques ou procédures en vigueur à l'Université, lorsqu'une personne membre du personnel refuse ou cesse d'exercer toute fonction pédagogique auprès de cette personne;
- collabore, s'il y a lieu, avec la personne responsable du CIPVACS si elle requiert des informations nécessaires à la préparation du rapport annuel et de la reddition de comptes de l'Université, selon la Politique.

### **8.3 Personnel n'ayant pas de lien d'emploi avec l'Université**

Le personnel n'ayant pas de lien d'emploi avec l'Université assume les responsabilités et honore les devoirs énoncés à l'article 8.2, avec les adaptations nécessaires.

### **8.4 Personne étudiante**

La personne étudiante :

- prend connaissance de la Politique et des responsabilités et devoirs qui lui sont assignés;
- s'interdit d'exercer toute violence à caractère sexuel à l'endroit de membres de l'Université ou de tiers;
- participe aux formations annuelles obligatoires sur les violences à caractère sexuel, selon les conditions et modalités indiquées par la vice-rectrice ou le vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes;
- écoute sans juger, avec respect, empathie et discrétion, et dans la mesure de ses capacités, toute personne de qui elle recueille les confidences ou des informations, ou de qui elle reçoit un signalement, et oriente celle-ci vers le CIPVACS ou vers une personne qui exerce une fonction d'administratrice ou d'administrateur ou de gestion ou vers toute autre ressource spécialisée, par exemple une ressource médicale ou psychologique;
- signale, selon les conditions et modalités prévues à la Politique, toute manifestation de violence à caractère sexuel, commise ou en voie de l'être, à l'endroit d'une personne membre de l'Université ou d'un tiers et dont elle a personnellement connaissance;
- évite ou cesse tout rapport intime, tel qu'amoureux ou sexuel, avec une personne membre du personnel de l'Université ou un tiers qui exerce une fonction pédagogique ou d'autorité auprès d'elle, ou prend les moyens pour se retirer de son autorité;
- collabore aux mesures de prévention, de sécurité ou d'accommodement nécessaires à la protection de ses droits ou à la poursuite de son cheminement ou de ses activités de formation, selon les règlements, politiques ou procédures en vigueur à l'Université, lorsqu'une personne membre du personnel ou un tiers refuse ou cesse d'exercer une fonction pédagogique ou d'autorité auprès d'elle;
- suit la formation sur la prévention des activités à connotation sexuelle dans les activités d'intégration si elle est membre d'un comité organisateur d'une activité d'intégration.



## **Responsabilités et devoirs en cas d'exercice d'une fonction de représentante ou de représentant d'une association étudiante**

- fait la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et de responsabilisation, participe à de telles activités, y compris les formations annuelles obligatoires, et collabore avec la vice-rectrice ou le vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes et avec la personne responsable du CIPVACS pour favoriser l'application de la Politique;
- veille 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 applicables en vigueur à l'Université, et ne tolère aucune incivilité ou manifestation de violence à caractère sexuel lors de telles activités;
- s'assure que sont apportés soutien et conseils à la personne étudiante ayant vécu une situation de violence à caractère sexuel ou à celle à qui l'on reproche pareille conduite et, s'il y a lieu, dans la mesure de ses capacités, l'accompagne dans le processus de traitement d'un signalement ou d'une plainte.

## **9. PRÉVENTION**

### **9.1 Activités de prévention, de sensibilisation et de responsabilisation, y compris la formation obligatoire**

Le CIPVACS organise et offre aux membres de l'Université des activités de sensibilisation et de responsabilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel. Ces activités comprennent, en plus de la formation obligatoire, de l'information de nature juridique, entre autres, sur la plainte criminelle, le processus d'enquête policière et judiciaire, et ce qui distingue celui-ci d'une plainte, d'un signalement ou de la communication de renseignements en vertu de la Politique.

Ces activités tiennent compte des rapports sociaux inégaux qui peuvent rendre certaines personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, comme les femmes, les personnes minorisées en raison de leur orientation sexuelle ou de leur genre, les personnes racisées, les personnes issues des communautés culturelles ou autochtones, les personnes étudiantes provenant de l'extérieur du Québec ainsi que les personnes en situation de handicap.

En outre, des activités de formation sont obligatoires pour les membres du Conseil d'administration et le personnel de la direction, le personnel de l'Université, les personnes représentantes des associations et syndicats respectifs, les personnes représentantes des associations étudiantes ainsi que pour les personnes étudiantes.

Les objectifs et le contenu des activités de formation dispensées pour chaque groupe sont déterminés et réévalués périodiquement par le CIPVACS. Ces activités portent au minimum sur les dispositions de la présente politique, mais aussi sur tout autre sujet pertinent considéré nécessaire à son application.

Les activités de formation sont offertes annuellement et suivies, selon le cas :

- pour les membres du Conseil d'administration, le personnel de la direction, les administratrices et administrateurs, le personnel cadre et les membres du personnel qui exercent une fonction de direction de programmes : dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la présente politique ou le début de leur mandat;
- pour les personnes représentantes d'associations ou de syndicats d'employées et d'employés de l'Université ou d'associations étudiantes : dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la présente politique ou le début de leur mandat;
- pour les autres membres du personnel de l'Université : dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la présente politique ou dans l'année suivant leur entrée en fonction à l'Université;
- pour les personnes étudiantes : dans les six mois suivant le début du premier trimestre d'inscription au programme.

## 9.2 Activités sociales, d'accueil ou d'intégration

Les activités sociales, d'accueil ou d'intégration organisées par l'Université, son personnel, une association étudiante, une association parascolaire, ses administratrices ou administrateurs ou un tiers et tenue dans un lieu universitaire ou dans tout lieu faisant l'objet d'une entente avec l'Université ou une association étudiante, se déroulent dans le respect des dispositions de la présente politique et des autres règlements, politiques, procédures et directives applicables en vigueur à l'Université, notamment :

- le Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval;
- la Déclaration des droits des étudiants et étudiantes à l'Université Laval;
- le Règlement disciplinaire à l'intention des étudiantes et étudiants de l'Université Laval;
- le Règlement relatif aux activités avec consommation d'alcool;
- la Politique encadrant l'usage de cannabis à l'Université Laval;
- la procédure de la Direction des services aux étudiants pour les activités d'intégration organisées par une association étudiante.

En plus de la formation obligatoire, les personnes étudiantes membres d'un comité organisateur suivent la formation sur la prévention des violences à caractère sexuel dans les activités d'intégration.

## 10. SÉCURITÉ

La responsabilité de la gestion et de la coordination des ressources nécessaires à la protection des personnes, des biens et de l'environnement à l'Université Laval incombe au Service de sécurité et de prévention, sous l'autorité de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'administration.

Pour réaliser cette mission et, de ce fait, prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, l'Université reconnaît qu'il est essentiel de maintenir une collaboration étroite entre le Service de sécurité et de prévention et la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable, et ce, à toute étape du traitement d'une plainte, d'un signalement ou de la réception de renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel.

Aux activités de prévention organisées ou offertes par l'Université se juxtaposent notamment les mesures de sécurité suivantes, qui sont diffusées et portées à la connaissance des membres de l'Université:

- des opérations de surveillance, d'assistance et d'intervention immédiate, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, effectuées par du personnel qualifié pour agir lors de toute manifestation de violence à caractère sexuel, y compris la vidéosurveillance du campus;
- des ajustements apportés aux infrastructures et des aménagements architecturaux;
- des contrôles d'accès appropriés, qui peuvent inclure des systèmes mécaniques ou électroniques (pavillons du campus et résidences étudiantes);
- des outils (téléphones d'urgence, ligne téléphonique, adresse Internet, etc.) permettant de communiquer rapidement et en tout temps avec le Service de sécurité et de prévention;
- l'analyse d'une situation en vue de déterminer les mesures à mettre en place pour assurer la sécurité des membres de la communauté universitaire et prévenir toute récurrence d'un comportement de violence à caractère sexuel;
- une présence et une visibilité du personnel accrues, notamment les membres du Service de sécurité et de prévention, lors de soirées festives avec consommation d'alcool;
- lorsqu'on le juge nécessaire, la mise en application de mesures à la suite d'une plainte, d'un signalement ou de la transmission de renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel, y compris la communication à une personne des informations nécessaires en vue d'assurer sa sécurité.

L'Université se dote également de moyens d'analyse en continu et périodique qui lui permettent d'évaluer ses actions et les mesures destinées à assurer la sécurité des personnes, de ses biens, de ses infrastructures et de son environnement. Trois axes caractérisent ces moyens, qui comportent des outils de collaboration et de dialogue permanents avec la communauté universitaire sur les actions et mesures existantes ou celles qui sont à développer :

- le processus de détermination d'une problématique de sécurité, l'adoption de mesures pour y répondre et l'accompagnement des personnes et des unités que nécessite leur implantation;
- l'inspection régulière des lieux et infrastructures afin de maintenir, et s'il y a lieu d'améliorer, le niveau de sécurité;
- la diffusion auprès de la communauté universitaire des bonnes pratiques et habitudes à privilégier en matière de sécurité.

## **11. PLAINTES, SIGNALEMENTS ET RENSEIGNEMENTS CONCERNANT TOUTE SITUATION DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL**

### **11.1 Principes généraux**

Sans qu'elle soit tenue de faire un signalement ou de déposer une plainte, toute personne a accès à l'ensemble des services d'accueil, d'orientation vers des ressources spécialisées, de soutien psychosocial, de conseil et d'accompagnement offerts par le CIPVACS, de même qu'aux autres ressources compétentes à l'Université. Elle peut à cette occasion être accompagnée d'une personne de son choix.

Ces services sont également accessibles à toute personne mise en cause qui souhaite en bénéficier.

Une personne peut, en tout temps, déposer une plainte, effectuer un signalement ou fournir des renseignements concernant toute situation de violence à caractère sexuel, selon les conditions énoncées par la Politique, sans faire l'objet de représailles et dans le respect des règles relatives à la confidentialité et à la protection des renseignements personnels.

Le traitement des plaintes, des signalements ou des renseignements reçus en matière de violence à caractère sexuel est un mécanisme accessible, juste, équitable et impartial, respectueux des personnes, qui applique les principes de justice naturelle et les règles sur la confidentialité et la protection des renseignements personnels.

Une personne peut, à son choix, déposer une plainte criminelle auprès des corps policiers, qu'elle ait ou non déposé une plainte, effectué un signalement ou fourni des renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel en vertu de la Politique. S'il y a lieu, le processus d'enquête policière et judiciaire qui fait suite au dépôt d'une plainte criminelle ne suspend pas le mécanisme de traitement des plaintes, des signalements ou des renseignements reçus décrit par la Politique.

Toute intervention effectuée dans le cadre de l'application de la Politique est réalisée avec diligence et professionnalisme par des personnes formées adéquatement.

À tout moment, qu'il y ait ou non signalement ou plainte, lorsque la situation l'exige ou qu'un cas est jugé grave ou urgent, le CIPVACS ou toute personne qui exerce une fonction d'administratrice ou d'administrateur ou de gestion peut demander à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable l'application immédiate des mesures nécessaires pour assurer la protection des personnes et faire cesser une manifestation de violence à caractère sexuel.

Une personne ne peut, en aucun cas, être contrainte de garder le silence afin d'éviter de porter atteinte à la réputation de l'Université.

Un comportement perturbateur ou dangereux et qui prend la forme d'une violence à caractère sexuel peut être traité conjointement selon la présente politique et la Procédure de gestion d'un comportement perturbateur ou dangereux.

## **11.2 Modalités applicables pour déposer une plainte, effectuer un signalement ou fournir des renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel**

### **Plainte**

Toute personne visée par la Politique peut, en tout temps, déposer une plainte écrite si elle estime avoir été victime de violence à caractère sexuel ou si elle en a été témoin.

Une plainte qui dénonce une situation de violence à caractère sexuel est transmise à l'attention de la personne responsable du CIPVACS, selon l'une ou l'autre de ces modalités :

- formulaire sécurisé de plainte VACS sur une plateforme accessible du site Internet de l'Université;
- par courriel à l'adresse suivante : [info@cipvacslaval.ca](mailto:info@cipvacslaval.ca);
- par envoi postal, sous pli confidentiel au CIPVACS, Université Laval, Québec (Québec), G1V 0A6;
- en personne auprès de la ressource ou de la personne responsable du CIPVACS.

La plainte comporte les informations mentionnées dans l'annexe A.

La personne requérante est invitée à s'adresser à son association étudiante, syndicale ou professionnelle, selon le cas, ou à tout organisme compétent pour être conseillée et soutenue dans l'élaboration de sa plainte.

La personne requérante peut retirer sa plainte en tout temps. Dans un tel cas, l'équipe multidisciplinaire concertée (EMC) peut décider de traiter la situation comme un signalement, dans les conditions énoncées par la Politique et notamment le respect des règles sur la confidentialité.

Afin que l'Université respecte son obligation d'assurer un environnement d'études, de travail ou de prestation de services sain et sécuritaire, exempt de violence à caractère sexuel, l'équipe multidisciplinaire concertée (EMC) peut demander qu'une enquête soit instituée par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable ou le Service de sécurité et de prévention. La personne requérante est informée de la décision prise. Lorsqu'elle a personnellement vécu la situation, celle-ci est également informée de son droit de refuser de participer à l'enquête, s'il y a lieu.

Le CIPVACS transmet sans délai la plainte à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable, qui en assure le traitement selon les dispositions suivantes de la Politique.

### **Signalement et renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel**

À tout moment, qu'elle soit membre ou non de l'Université, une personne peut faire un signalement ou communiquer des renseignements pouvant indiquer qu'une situation de violence à caractère sexuel a lieu ou a pu avoir lieu à l'Université. La personne requérante peut conserver l'anonymat si elle le désire.

Le signalement peut être fait au CIPVACS, à toute personne qui exerce une fonction d'administratrice ou d'administrateur ou de gestion ou à toute autre personne membre de l'Université.

La personne membre de l'Université qui reçoit un signalement traite la personne requérante avec respect, empathie et discrétion, et sans porter de jugement. Elle l'informe de l'existence du CIPVACS et lui remet la documentation pertinente ou la réfère aux informations disponibles à ce sujet sur le site Web de l'Université.

Un signalement est effectué verbalement ou par écrit, en personne, par téléphone, en utilisant le formulaire accessible sur le site Web de l'Université ou par courrier électronique à l'adresse générique du CIPVACS.

En tout temps (24 h sur 24 et 7 jours sur 7), le signalement peut être effectué au Service de sécurité et de prévention, soit en composant le 5555, soit à partir d'un téléphone d'urgence accessible sur le campus ou en écrivant à l'adresse donnée à cette fin sur le site Internet du Service de sécurité et de prévention.

En dehors des heures d'ouverture du CIPVACS, les appels téléphoniques sont dirigés vers le Service de sécurité et de prévention, où une ligne dédiée à cette fin est identifiée « CIPVACS ». Ils sont traités par une personne-ressource du Service de sécurité et de prévention formée en matière de violence à caractère sexuel :

- s'il y a urgence ou risque pour la sécurité de la personne requérante ou de toute autre personne, une intervention est faite immédiatement, selon la procédure ou le protocole applicable au Service de sécurité et de prévention;
- dans tous les autres cas, un suivi est effectué par le CIPVACS dès la première heure ouvrable suivant la date du signalement. S'il y a lieu, le suivi est effectué par une ressource externe, par exemple une ressource médicale ou psychologique, indiquée notamment sur le site Internet du CIPVACS ou conseillée par le Service de sécurité et de prévention.

Les mêmes modalités s'appliquent à la transmission de renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel.

### 11.3 Délais d'intervention et de traitement des plaintes, des signalements et des renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel

| <b>Plaintes, signalements et renseignements</b>  |  |
|--|--|
| <b>Intervention</b>  | <b>Délais</b>  |
| Services d'accueil, de soutien psychosocial, d'information, de conseil, de référence vers une ressource spécialisée, d'accompagnement et de protection | Premier jour ouvrable suivant la réception de la plainte, du signalement ou des renseignements par le CIPVACS<br><br>Intervention immédiate s'il y a urgence ou risque pour la sécurité de la personne requérante ou de toute autre personne |
| Mesures d'accommodement  | 7 jours ouvrables suivant la réception de la plainte, du signalement ou des renseignements par le CIPVACS  |
| <b>Plaintes</b>  |  |
| <b>Étapes</b>  | <b>Délais</b>  |
| Transmission à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable   | Dès la réception par le CIPVACS  |
| Accusé de réception écrit et prise de contact par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable avec la personne requérante                          | 2 jours ouvrables suivant la réception de la plainte par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable   |
| Décision sur la recevabilité de la plainte   | 15 jours ouvrables suivant la réception de la plainte par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable  |
| Décision de la vice-rectrice ou du vice-recteur responsable quant au bien-fondé de la plainte  | 90 jours suivant la réception de la plainte par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable  |

## **11.4 Suivi donné aux plaintes, aux signalements et aux renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel**

### **Intervention par une ressource spécialisée**

#### **a) Accueil, soutien psychosocial, accompagnement, conseil et référence vers une ressource spécialisée**

Qu'il y ait plainte, signalement ou transmission de renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel, la personne requérante est accueillie et dirigée vers une ressource spécialisée auprès de laquelle elle peut, en tout temps, recevoir soutien, conseils et accompagnement.

Les informations fournies comportent des explications sur la possibilité de déposer une plainte criminelle auprès des corps policiers, le mécanisme de traitement des signalements et des plaintes en vertu de la Politique, les recours possibles, leurs conséquences éventuelles, les délais applicables, les types d'interventions et les mesures de prévention ou d'accommodement envisageables, s'il y a lieu. Si nécessaire, la personne requérante est dirigée vers d'autres ressources spécialisées, telles que des ressources médicales ou psychologiques, ou d'interventions spécialisées.

Si la personne requérante a été témoin d'une situation de violence à caractère sexuel, elle est invitée à communiquer avec la personne qui en a été ou en est victime, afin de s'assurer qu'elle connaît l'existence du CIPVACS et de l'information disponible à ce sujet sur le site Web de l'Université. Elle est de plus dirigée vers les autres ressources internes ou externes susceptibles de lui venir en aide, au besoin.

#### **b) Évaluation préliminaire**

Après réception d'une plainte, d'un signalement ou de renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel, une évaluation préliminaire est réalisée par la personne responsable ou par une ressource du CIPVACS.

Cette évaluation sert notamment à déterminer si des mesures nécessaires à la protection des personnes devraient être immédiatement mises en place. L'équipe multidisciplinaire concertée (EMC) peut être consultée à cette fin.

Si la situation n'est pas couverte par la Politique, la personne requérante est dirigée vers une personne qui exerce une fonction d'administratrice ou d'administrateur ou de gestion ou vers une autre ressource interne ou externe compétente, y compris son association ou syndicat.

### **Intervention par l'équipe multidisciplinaire concertée (EMC)**

#### **a) Général**

Qu'il y ait plainte, signalement ou transmission de renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel, l'équipe multidisciplinaire concertée (EMC) procède à l'analyse complète de la situation afin de déterminer les actions ou mesures les plus appropriées dans les circonstances.

Dans le cas d'un signalement ou d'une communication de renseignements, une intervention auprès des personnes impliquées n'a lieu que si elle est souhaitée ou acceptée par la personne ayant subi la violence à caractère sexuel, à moins qu'il n'y ait risque imminent ou danger pour la santé ou la sécurité des personnes.

Dans le cas d'une plainte, celle-ci est traitée selon les dispositions prévues à cet effet dans la Politique.

Diverses mesures peuvent être proposées par l'EMC, comme l'accompagnement des personnes impliquées, l'orientation vers des ressources internes ou externes spécialisées ou la sensibilisation de la personne mise en cause par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable. En outre, l'EMC peut proposer que des mesures d'accommodement soient prises ou encore qu'une démarche visant à favoriser un règlement de la situation entre les parties impliquées, telle une médiation, soit offerte ou amorcée.

En tout temps, l'EMC privilégie le recours à des interventions coordonnées, souples et adaptées à la situation particulière et aux besoins particuliers des personnes requérantes et s'il y a lieu de toute autre personne impliquée.

## b) Mesures provisoires ou enquêtes

L'équipe disciplinaire concertée (EMC) tient compte de l'obligation qui incombe à l'Université d'assurer un environnement d'études, de travail ou de prestation de services sain et sécuritaire, exempt de violence à caractère sexuel.

Elle peut à cette fin proposer qu'une enquête soit instituée ou que des mesures de protection immédiates soient prises, par exemple interdire ou limiter les contacts entre personnes requérantes et mises en cause, ou l'imposition de restrictions, voire l'interdiction de la présence sur le campus pour la personne mise en cause.

Elle peut proposer qu'une enquête soit instituée, et ce, sans obtenir l'accord de la personne requérante ayant fait le signalement ou fourni des renseignements, si la loi l'exige ou s'il y a risque imminent ou danger pour la santé ou la sécurité des personnes. Lorsqu'elle est requise, l'enquête est effectuée sous l'autorité de la vice-rectrice ou du vice-recteur responsable, et les dispositions de la Politique sur le traitement des plaintes s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

## c) Accommodements

Les mesures d'accommodement sont demandées ou offertes à la personne requérante, qui est libre de les accepter ou de les refuser. Ces mesures ont pour but d'assurer le respect des droits de la personne requérante. Pour ce faire, elles tiennent compte de la situation et des besoins particuliers de cette dernière. Elles permettent ainsi, selon le cas, la poursuite des études ou le maintien de la prestation de travail, en limitant les risques de préjudice et les conséquences possibles sur l'environnement de la personne requérante.

Ces mesures ont un caractère évolutif et sont réévaluées périodiquement. Leur application ne peut avoir pour résultat d'imposer une contrainte excessive à l'Université, à ses membres ou aux tiers, par exemple, en raison de leurs coûts exorbitants ou du fait qu'elles portent atteinte de manière significative aux droits des autres personnes impliquées.

Elles peuvent prendre différentes formes, par exemple :

- pour les personnes étudiantes : report d'examens ou de travaux; modification de la composition d'une équipe, aux conditions d'accès aux laboratoires, de la formule d'enseignement (par exemple, terminer le cours à distance) ou de l'horaire de cours, etc.;
- pour le personnel de l'Université : modification temporaire apportée aux tâches, à l'organisation du travail, à l'horaire de travail, au cadre ou au lieu d'exécution du travail, etc.;
- pour les personnes étudiantes athlètes : pause (entraînements ou compétitions) pour une durée déterminée, modification de l'horaire d'entraînement, etc.;
- pour les personnes locataires d'un logement ou d'une chambre appartenant à l'Université : changement de chambre ou de résidence, etc.

## Démarches en vue de régler la situation entre les parties impliquées

En tout temps, la personne requérante ou la personne mise en cause peut participer à une démarche visant le règlement de la situation. Cette démarche peut être amorcée par les parties elles-mêmes ou par l'une d'entre elles, ou entamée à la suite d'une recommandation ou d'une proposition formulée par le CIPVACS ou encore par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable.

Pareille démarche est confidentielle et volontaire, de sorte qu'elle ne peut avoir lieu que si toutes les parties impliquées acceptent d'y participer. Celles-ci peuvent par ailleurs choisir en tout temps d'y mettre fin, par consentement ou sur demande de l'une d'elles.

En règle générale, les parties requérante et mise en cause font appel à une personne neutre et impartiale, telle qu'une médiatrice ou un médiateur, pour les aider à trouver une solution convenable pour les deux parties. Mais elles peuvent aussi amorcer cette démarche ou y participer sans faire appel à une telle personne. Elles peuvent en outre être accompagnées de la personne de leur choix.

Au terme de leur démarche, les parties impliquées peuvent conclure une entente écrite. Cette entente les lie et est confidentielle, sous réserve de la communication des informations nécessaires à sa mise en œuvre aux personnes en autorité chargées de l'appliquer ou selon la loi.

À moins que toutes les parties impliquées n'y consentent, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une telle démarche, qu'elle soit formelle ou informelle, ne peut être mis en preuve ni autrement invoqué devant un tribunal, un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires, sauf dans la mesure prévue par la loi.

Dans l'éventualité où l'une ou l'autre des parties estime que l'entente conclue n'est pas respectée, elle peut en aviser la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable qui, le cas échéant, intervient afin d'en faire assurer le respect ou exerce les pouvoirs qui lui sont conférés en vertu de la Politique ou selon toute norme applicable en vigueur à l'Université.

La responsabilité de coordonner une démarche en vue de régler une manifestation alléguée de violence à caractère sexuel incombe à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable.

### **11.5 Traitement d'une plainte**

La responsabilité du traitement d'une plainte incombe à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable ou une personne déléguée à cette fin. Quel que soit son statut, cette personne accomplit cette fonction ou ce mandat avec neutralité et impartialité.

L'annexe B identifie la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable et les personnes qui peuvent être déléguées, selon les circonstances propres à chaque situation et le statut de la personne mise en cause.

En déposant une plainte au CIPVACS, la personne requérante autorise la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable à divulguer son identité et les allégations invoquées au soutien de sa plainte à la personne mise en cause ainsi qu'à toute autre personne impliquée dans le traitement de la plainte. Cette divulgation s'effectue dans le respect des règles de confidentialité et de protection des renseignements personnels.

Que la plainte soit recevable ou non, la personne requérante peut être dirigée vers des ressources internes ou externes spécialisées et se voir rappeler ses droits, notamment celui de porter plainte devant les autorités policières.

#### **Analyse de recevabilité**

##### **a) Conditions**

La vice-rectrice ou le vice-recteur responsable, sa représentante ou son représentant, ou encore la personne déléguée à cette fin procède à l'analyse de la recevabilité de la plainte. N'est recevable qu'une plainte qui satisfait aux conditions suivantes :

- la situation décrite se situe dans le champ d'application de la Politique;
- les parties impliquées sont visées par la Politique;
- une plainte ou un grief portant sur les mêmes faits n'ont pas été déposés en vertu d'une convention collective, d'une entente ou d'un autre texte établissant les conditions de travail du personnel de l'Université;
- la plainte est signée et datée par la personne requérante.

Un échange avec la personne requérante peut être requis si, par exemple, la plainte est insuffisamment détaillée ou imprécise.

##### **b) Plainte non recevable**

Lorsque la plainte est jugée non recevable, la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable en informe par écrit la personne requérante, lui remet cette décision écrite lors d'une rencontre, et en informe la personne responsable du CIPVACS.



Dans ce cas, la personne mise en cause n'est pas informée de l'existence de cette plainte.

Des mesures de soutien psychosocial ou d'accompagnement peuvent être proposées à la personne requérante, selon les dispositions de la Politique ou de tout autre règlement, politique ou procédure en vigueur à l'Université.

La personne requérante peut demander à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable de réviser sa décision. Cette demande est faite par écrit dans les trente (30) jours suivant la rencontre au cours de laquelle la personne requérante est informée de la décision. La vice-rectrice ou le vice-recteur responsable communique sa décision à la personne requérante dans les quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande de révision.

### c) Plainte recevable

Lorsque la plainte est jugée recevable, la personne requérante en est informée par écrit et les prochaines étapes lui sont expliquées par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable ou la personne déléguée.

En tout temps, plusieurs plaintes impliquant les mêmes parties peuvent être réunies, à la condition que ces plaintes ne soient pas incompatibles les unes par rapport aux autres et qu'au contraire, elles forment un tout pouvant permettre une solution plus complète du litige.

### Enquête

Une enquête est un processus structuré qui vise à recueillir des éléments de preuve (faits, documents, etc.) qui permettront à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable de déterminer si les allégations de violence à caractère sexuel sont fondées ou non et, le cas échéant, de prendre les décisions qu'elle ou qu'il estime appropriées dans les circonstances. Ces éléments de preuve sont recueillis auprès des personnes requérantes, mises en cause et des témoins.

La vice-rectrice ou le vice-recteur responsable désigne ou mandate une personne compétente pour mener une enquête nécessaire aux fins de l'application de la Politique. La personne désignée ou mandatée n'a pas de lien d'emploi avec l'Université lorsque la personne mise en cause est membre du personnel de l'Université ou qu'il s'agit d'un tiers qui participe ou collabore à des activités universitaires ou qui exerce une fonction pédagogique ou d'autorité auprès de la personne requérante.

Afin de protéger la confidentialité des personnes requérantes et mises en cause, et de prévenir les risques de représailles envers ces personnes ou celles qui collaborent à une enquête, les mesures suivantes sont appliquées :

- seules les personnes impliquées dans le processus d'enquête et dont la participation est nécessaire sont informées de son existence et de sa teneur;
- les personnes impliquées (requérantes, mises en cause ou témoins) sont rencontrées à des moments différents, avec des coordonnées de rencontre confidentielles, pour éviter qu'elles se croisent et que soit ainsi divulguée implicitement leur identité;
- les personnes rencontrées signent un formulaire d'engagement de confidentialité et de protection de la réputation.

Sur demande, les personnes requérantes et mises en cause sont informées de l'état d'avancement de l'enquête. Elles peuvent à tout moment bénéficier de services d'aide et de soutien de la part de leurs associations respectives ou des ressources internes ou externes spécialisées.

L'enquêtrice ou enquêteur produit un rapport confidentiel dans la mesure prévue par la loi. Ce rapport est remis à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable. Ce rapport peut faire état de facteurs de risques révélés par la preuve obtenue au cours de l'enquête et, le cas échéant, comporter des recommandations sur des mesures appropriées susceptibles d'atténuer ces risques.

## **Enquête à la suite d'un signalement ou après transmission de renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel**

Les articles 11.5 et 11.6 s'appliquent à toute enquête entreprise à la suite d'un signalement ou après la transmission de renseignements pouvant indiquer qu'une situation de violence à caractère sexuel a lieu ou a pu avoir lieu, compte tenu des adaptations nécessaires.

### **Décision**

Après analyse du rapport confidentiel, la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable décide si la plainte est fondée ou non, et informe par écrit les personnes requérante et mise en cause de sa décision lors de rencontres séparées. L'imposition d'une sanction à la personne mise en cause, le cas échéant, et la nature de cette sanction sont des renseignements personnels qui demeurent confidentiels, sauf à l'égard de la personne ayant déposé la plainte lorsqu'elle en fait la demande.

Dans la mesure permise par la loi, la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable informe le CIPVACS de sa décision.

### **11.6 Sanctions et mesures appropriées**

Lorsque la décision de la vice-rectrice ou du vice-recteur responsable conclut à une conduite de violence à caractère sexuel, la personne mise en cause en assume la responsabilité.

Dans un tel cas, les sanctions imposées tiennent compte notamment de la nature, de la gravité et du caractère répétitif du comportement qui lui est reproché. Elles sont appliquées par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable, conformément, selon le cas :

- aux conventions collectives ou autres textes en vigueur établissant les conditions de travail du personnel de l'Université, lorsque la personne mise en cause est membre du personnel de l'Université (ces sanctions peuvent comprendre, selon le texte applicable et les circonstances, un avertissement, une suspension, un congédiement ou toute autre mesure juste et raisonnable);
- à tout contrat, règlement, politique ou procédure applicable en vigueur à l'Université, lorsque la personne mise en cause est un tiers;
- au Règlement disciplinaire à l'intention des étudiantes et étudiants de l'Université Laval, lorsque la personne mise en cause est une personne étudiante.

Dans ce dernier cas, la vice-rectrice ou le vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes peut imposer une sanction prévue à ce règlement (par exemple : réprimande, probation, consultation de ressources offertes par l'Université, suspension d'inscription, exclusion temporaire ou définitive, etc.) ou toute autre sanction estimée juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances. Sa décision à cet égard a alors le même effet que si elle avait été rendue par le comité disciplinaire de première instance institué en vertu de ce règlement.

S'il y a lieu, la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable détermine les mesures appropriées pour faire cesser toute situation de violence à caractère sexuel et les autres mesures de nature préventive, corrective ou réparatrice jugées appropriées dans les circonstances.

La personne ayant déposé une plainte en vertu de la présente Politique pourra 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. Lors de la réception de cette information, la personne sera avisée de sa responsabilité en ce qui a trait aux règles sur la confidentialité et la protection des renseignements personnels.

## **11.7 Suspension des délais**

La prescription de tout grief au sens du *Code du travail* (chapitre C-27) ou de tout recours suivant un règlement, une convention collective ou une entente établissant les conditions de travail du personnel de l'Université portant sur les faits rapportés dans une plainte est suspendue à compter de la date du dépôt de cette plainte au CIPVACS, et ce, jusqu'à la première des éventualités suivantes :

- la date à laquelle est communiquée par écrit à la personne requérante la décision de la vice-rectrice ou du vice-recteur responsable de cesser d'agir en raison du retrait de la plainte ou du règlement de celle-ci à la suite d'un accord intervenu entre les parties impliquées;
- la date à laquelle est communiquée par écrit à la partie plaignante la décision finale de la vice-rectrice ou du vice-recteur responsable sur la recevabilité ou le bien-fondé de la plainte.

## **11.8 Transmission d'informations**

Dans la mesure permise par la loi, le CIPVACS informe la personne requérante des interventions effectuées par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable, par sa représentante ou son représentant ou par toute autre personne exerçant des fonctions d'administratrice ou d'administrateur ou de gestion.

## **11.9 Plainte ou autre démarche frivole ou vexatoire ou faite dans l'intention de nuire à autrui ou d'induire quiconque en erreur**

La personne visée par la Politique ayant déposé une plainte ou fait toute autre démarche frivole, vexatoire ou dans l'intention de nuire à autrui ou d'induire quiconque en erreur, est passible de sanctions. Celles-ci sont appliquées, selon le cas, selon les conventions collectives, ententes ou autres textes en vigueur établissant les conditions de travail du personnel de l'Université, le chapitre III du Titre I du Règlement disciplinaire à l'intention des étudiantes et étudiants de l'Université Laval, ou tout autre règlement, politique ou procédure applicable à l'Université.

## **11.10 Droits et recours**

Les droits et recours des membres de l'Université à l'encontre de toute décision prise en application de la Politique s'exercent, selon le cas, d'après les conventions collectives, ententes ou autres textes en vigueur établissant les conditions de travail du personnel de l'Université, le Règlement disciplinaire à l'intention des étudiantes et étudiants de l'Université Laval, ou tout autre règlement, politique ou procédure applicable à l'Université.

La personne étudiante mise en cause bénéficie d'un appel de plein droit au sens de l'article 143 du Règlement disciplinaire à l'intention des étudiantes et étudiants de l'Université Laval. Pour ce faire, elle doit, dans les 15 jours ouvrables à compter du jour où elle a reçu la décision de la vice-rectrice ou du vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes, transmettre sa demande d'appel par écrit à la secrétaire générale ou au secrétaire général. Sa demande doit contenir les motifs au soutien de sa demande et préciser en quoi la décision rendue est déraisonnable. La secrétaire générale ou le secrétaire général procède alors conformément à l'article 145 du Règlement.

## **12. CONFIDENTIALITÉ**

Le traitement des plaintes, des signalements ou des renseignements concernant toute situation de violence à caractère sexuel exige la discrétion de la part de toutes les personnes impliquées, y compris les membres du CIPVACS, de l'équipe multidisciplinaire concertée (EMC) et les personnes qui participent ou collaborent à une intervention ou à une enquête. Ces personnes gardent confidentiels les informations et renseignements personnels obtenus dans l'exercice de leurs fonctions ou à l'occasion de leur travail, conformément à la loi ou à tout règlement, convention collective, entente ou autre texte établissant les conditions de travail du personnel de l'Université. 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 personne requérante en est informée par l'Université.

### **13. PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES**

Il est interdit d'exercer des représailles contre une personne pour le motif qu'elle a déposé une plainte, effectué un signalement, fourni des renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel, collaboré ou participé à une intervention ou à une enquête réalisée en vertu de la Politique, y compris lorsqu'il s'avère, malgré la bonne foi de la personne requérante, que le signalement ou la plainte n'est pas fondé.

Il est également interdit de menacer une personne de représailles pour qu'elle s'abstienne de déposer une plainte, d'effectuer un signalement ou de fournir des renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel, ou encore de collaborer à une intervention ou à une enquête menée en vertu de la Politique.

L'Université ne tolère aucune tentative ou manifestation de représailles à l'endroit de quiconque. Elle informe la personne requérante ainsi que toute personne qui collabore à une intervention ou à une enquête menée en vertu de la Politique de la protection dont elles bénéficient. La personne mise en cause en est également informée.

Toute personne qui croit avoir été victime de représailles peut porter plainte auprès de la vice-rectrice ou du vice-recteur responsable en vertu de la Politique ou, s'il s'agit d'un membre du personnel de l'Université, intenter un recours ou déposer un grief selon les dispositions du règlement, de la convention collective, de l'entente ou du texte établissant ses conditions de travail.

Toute sanction imposée en vertu de l'article 11.9 à la suite d'une plainte ou d'une démarche frivole ou vexatoire ou faite dans l'intention de nuire à autrui ou d'induire quiconque en erreur ne peut être considérée comme une forme de représailles.

### **14. RAPPORT ANNUEL ET REDDITION DE COMPTES**

Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la personne responsable du CIPVACS transmet au Conseil d'administration un rapport des activités du CIPVACS pour l'année universitaire précédente.

En outre, le rapport comporte une reddition de compte faisant état :

- des mesures de prévention, de sensibilisation et de responsabilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux personnes étudiantes;
- des activités de formation suivies par les administratrices ou administrateurs, les membres du personnel et les représentantes et représentants des associations étudiantes;
- des mesures de sécurité mises en place;
- du nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement;
- des interventions effectuées et de la nature des sanctions appliquées;
- du processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la Politique;
- de tout autre élément déterminé ou renseignement supplémentaire jugé nécessaire par la ou le ministre responsable de l'Enseignement supérieur.

### **15. DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

La Politique entre en vigueur au moment de son adoption par le Conseil d'administration de l'Université, à moins qu'il en soit convenu autrement. Les dispositions de l'article 9.1 de la Politique qui traitent des activités de formation entrent en vigueur le 30 août 2019.

La Politique est transmise à la ou au ministre responsable de l'Enseignement supérieur dès son adoption ou aussitôt qu'une modification est adoptée.

Elle est révisée tous les trois (3) ans. Les membres de la table de concertation du CIPVACS donnent leur avis sur les modifications qui pourraient être apportées à la Politique, de même que sur la procédure de consultation à utiliser en vue de sa révision.

## ANNEXE A

### Formulaire de dépôt de plainte

ou

### Informations requises pour le dépôt d'une plainte

Sur la personne qui dépose la plainte :

- Coordonnées permettant de communiquer de façon confidentielle, sauf si la plainte est anonyme

Sur la personne ayant eu une conduite de violence à caractère sexuel ou qui y a participé :

- Nom complet
- Titre professionnel ou poste occupé à l'Université s'il s'agit d'une personne membre du personnel
- Faculté, département, institut, laboratoire, direction, unité administrative, service, entité de recherche ou liée où cette personne occupe une fonction ou étudie
- Coordonnées
- Lien avec l'auteure présumée ou l'auteur présumé de la conduite

Sur la situation de violence à caractère sexuel :

- Description des faits, de l'événement, du ou des gestes
- Faculté, direction, unité administrative ou service visé par l'acte
- Expliquer en quoi il s'agit d'un ou de gestes de violence à caractère sexuel
- Lieu et date du ou des gestes commis
- Durée et fréquence du ou des gestes commis
- Autres personnes impliquées ou ayant été témoins du ou des gestes : nom, prénom, titre ou fonction, coordonnées
- Tout document ou élément de preuve susceptible de faire la démonstration qu'un ou des gestes de violence à caractère sexuel ont été commis
- Toute conséquence ressentie par la personne qui dépose la plainte, associée au fait d'avoir subi des gestes de violence à caractère sexuel

## ANNEXE B

### Signalement, communication de renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel et plainte

#### Vice-rectrice ou vice-recteur responsable

#### Traitement et enquête

| Personne requérante | Personne mise en cause  | VR responsable <sup>13</sup> |
|---------------------|---|------------------------------|
| Personne étudiante  | Personne étudiante  | VREAE                        |
| Personne étudiante  | Membre du personnel   | VRRH                         |
| Personne étudiante  | Tiers qui participe ou collabore à des activités universitaires ou qui exerce une fonction pédagogique ou d'autorité                    | VREAE/VRA                    |
| Personne étudiante  | Tiers qui ne participe pas ou ne collabore pas à des activités universitaires ou qui n'exerce pas de fonction pédagogique ou d'autorité | VREAE/VRA                    |
| Membre du personnel | Membre du personnel   | VRRH                         |
| Membre du personnel | Personne étudiante  | VRRH/VREAE                   |
| Membre du personnel | Tiers qui ne participe pas ou ne collabore pas à des activités universitaires ou qui n'exerce pas de fonction pédagogique ou d'autorité | VRRH/VRA                     |
| Membre du personnel | Tiers qui participe ou collabore à des activités universitaires ou qui exerce une fonction pédagogique ou d'autorité                    | VRRH /VRA                    |
| Tiers               | Personne étudiante  | VREAE                        |
| Tiers               | Membre du personnel   | VRRH                         |

13. VREAE (vice-rectrice ou vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes); VRRH (vice-rectrice ou vice-recteur aux ressources humaines); VRA (vice-rectrice ou vice-recteur à l'administration); SSP Service de sécurité et de prévention).