

Projet de politique

Rubrique 12.2.3

PROJET DE POLITIQUE

**POLITIQUE SUR
LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL**

Document présenté
au Conseil des gouverneurs

Décembre 2017
Université de Moncton

Politique sur la violence à caractère sexuel

Mise en contexte

La lutte contre la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes est un enjeu social qui interpelle l'ensemble de la communauté universitaire. Ces violences sont encore peu dénoncées dans toutes les sphères de la société, et les campus universitaires n'échappent pas à cette réalité. Parce que toutes les personnes ont droit au respect de leur dignité et de leur intégrité physique, parce que les personnes victimes ne doivent plus jamais être laissées à elles-mêmes et parce qu'il faut parler et agir, l'Université de Moncton se doit de lutter contre ce problème. La présente politique s'inscrit dans une volonté de mieux répondre aux besoins actuels en matière de lutte contre la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes, en plus de contrer la culture du viol. L'Université s'engage donc à ne tolérer aucune forme de violence à caractère sexuel dans ses campus universitaires et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les gestes qui y sont liés. La prévention, la sensibilisation et l'éducation sont essentielles au changement de culture, d'attitudes et de comportements en matière de violence à caractère sexuel.

1. Définitions

1.1 Définition des termes

- 1.1.1 La ou le « **commissaire** » est la personne responsable du traitement des plaintes; elle relève du Conseil des gouverneurs.
- 1.1.2 Le « **groupe de travail** » correspond au groupe de travail pour une culture du consentement et est composé de membres des services et associations des trois campus. Son mandat est d'assurer la collaboration de tous les acteurs pour le volet prévention, sensibilisation et éducation à la problématique de la violence à caractère sexuel et l'utilisation des meilleures pratiques (voir l'art. 9 – Groupe de travail pour une culture du consentement).
- 1.1.3 L'expression « **membres de la communauté universitaire** » désigne ici les personnes étudiantes, les personnes employées ainsi que le personnel sous-traitant de l'Université.
- 1.1.4 Une « **personne intervenante** » est désignée dans chacun des trois campus de l'Université; elle est le point d'entrée pour toute intervention liée à une situation de violence à caractère sexuel (voir l'art. 10 – Service d'intervention).
- 1.1.5 Le terme « **personne plaignante** » désigne la personne qui dépose une plainte contre une autre personne qui aurait commis de la violence à caractère sexuel.
- 1.1.6 Le terme « **personne s'estimant avoir été victime** » désigne la personne qui estime avoir vécu de la violence à caractère sexuel.
- 1.1.7 Le terme « **personne visée** » désigne la personne contre qui les allégations pèsent.
- 1.1.8 Le terme « **Protocole d'intervention** » s'applique ici au *Protocole d'intervention lors de violence à caractère sexuel* qui relève de la présente politique. Ce protocole sert à aiguiller les membres de la communauté universitaire en situation de violence à caractère sexuel (voir le Protocole d'intervention).

1.2 Définition des termes liés à la violence à caractère sexuel

1.2.1 Violence à caractère sexuel

Le terme « violence à caractère sexuel » fait référence au phénomène social et à la problématique globale de divers types de violence sexuelle; il englobe toutes les formes de violence physique et psychologique perpétrées par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cela comprend toute inconduite à caractère sexuel, notamment l'agression sexuelle, la cyberviolence sexuelle, le harcèlement sexuel et la traque furtive. Ces conduites peuvent se manifester par des gestes, des paroles, des comportements et des attitudes à connotation sexuelle¹. La violence à caractère sexuel peut prendre notamment les formes suivantes :

- Tenir des propos sexistes, hétérosexistes, homophobes, biphobes, transphobes et/ou misogynes;
- Contraindre une personne à visionner du matériel à connotation sexuelle ou envoyer à une personne ce type de matériel sans son consentement;
- Prendre et/ou diffuser des images à connotation sexuelle ou des photos intimes d'une personne sans son consentement;
- Forcer quelqu'un à pratiquer des actes sexuels sur soi ou sur une autre personne;
- Perpétrer un acte sans qu'il y ait consentement (p. ex. attentat à la pudeur, exploitation sexuelle, viol).

1.2.2 Culture du viol

La culture du viol est une culture selon laquelle les idées dominantes, les pratiques sociales, les images médiatisées et les institutions sociétales tolèrent, implicitement ou explicitement, la violence à caractère sexuel en normalisant ou en minimisant sa gravité et en blâmant les personnes victimes pour la violence qu'elles ont vécue.

Une telle culture facilite l'apparition et le développement de toutes les sortes de violence à caractère sexuel. Ainsi, ces manifestations s'illustrent notamment par le fait de remettre en question systématiquement la véracité des propos des personnes victimes, de rendre la personne s'estimant avoir été victime responsable pour la violence qu'elle a vécue, de susciter un sentiment de culpabilité chez la personne s'estimant avoir été victime en lui faisant porter le poids des impacts négatifs de la dénonciation sur la personne visée et son entourage, ou encore d'encourager la banalisation ou l'érotisation de la violence à caractère sexuel dans les médias².

1.2.3 Consentement

Le consentement sexuel est l'accord qu'une personne donne à une autre au moment de participer à une activité sexuelle. Ce consentement doit être donné de façon volontaire, c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'un choix libre et éclairé. Le consentement n'est valable que s'il a été donné librement et de façon renouvelée³. La personne doit être apte à consentir et être en possession de ses moyens; par conséquent, ses facultés ne doivent pas être affaiblies par quoi que ce soit, notamment par l'alcool, par les sédatifs ou par l'usage de toute autre drogue⁴. Il est également essentiel que toutes et tous comprennent bien ce qui suit :

- a) Ni le silence ni la non-communication ne doivent, en aucun cas, être interprétés comme un consentement.

¹ Bureau de coopération interuniversitaire (2016). *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire : Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle*. Montréal, QC.

² Gouvernement de l'Ontario, Ministère de la condition féminine (2011). *Changer les attitudes, changer les vies*, p. 3; Bureau de coopération interuniversitaire (2016). *Id.*, note 1.

³ Gouvernement du Canada (2017). Code criminel canadien. *Site Web de la législation*. Canada.

⁴ Collège des médecins du Québec (2006). Le consentement aux soins, une question de respect et d'humanité. *Le Collège*, 46 (3).

- b) Une personne ayant les facultés affaiblies ne peut pas donner son consentement.
- c) Une personne est incapable de donner son consentement si elle dort, est inconsciente ou est incapable, pour d'autres raisons, de communiquer.
- d) La personne qui a subi des menaces ou qui est contrainte à prendre part à un acte sexuel n'y a pas donné son consentement.
- e) Le fait d'avoir consenti par le passé à une relation sexuelle ou à une fréquentation ne suppose pas que le consentement est donné pour toute activité sexuelle subséquente.
- f) Une personne peut retirer son consentement à tout moment au cours d'une relation sexuelle.
- g) Une personne ne peut pas donner un consentement libre et éclairé à une autre qui abuse de sa position de pouvoir, de confiance ou d'autorité. À ce titre, les membres de l'administration, les membres du corps professoral et tous les autres membres du personnel doivent être particulièrement vigilants dans les rapports qu'ils entretiennent avec d'autres membres de la communauté universitaire, telles les personnes étudiantes ou les autres personnes employées, en particulier s'il y a relation d'autorité ou de supervision, afin d'éviter tout abus de pouvoir ou conflit d'intérêts.

1.2.4 Agression sexuelle

L'agression sexuelle inclut tout type d'acte sexuel non désiré, allant des attouchements à la pénétration, qui viole l'intégrité sexuelle de la personne qui en a été victime. Elle peut se produire sans contact physique (p. ex. : cyberviolence sexuelle, exhibitionnisme) et se caractérise par un large éventail de comportements, notamment l'utilisation de la force, de menaces ou du contrôle envers une personne, rendant cette dernière mal à l'aise, craintive, en détresse ou menacée, ou survenant dans des circonstances où la personne n'a pas donné son libre accord ou consentement, ou est incapable d'y consentir⁵.

L'agression sexuelle peut être facilitée par l'alcool, les drogues ou d'autres substances (sur ordonnance ou non) utilisées afin de contrôler, de dominer ou de subjuguer une personne à des fins d'exploitation sexuelle.

1.2.5 Cyberviolence sexuelle

La cyberviolence sexuelle désigne des paroles, des actes ou des gestes non désirés et à connotation sexuelle, en utilisant tout type de communication numérique, perpétrés par une personne ou un groupe à l'encontre d'une ou plusieurs personnes victimes⁶. On entend par communication numérique, entre autres, l'utilisation du web, des médias sociaux et des appareils mobiles comme des canaux de diffusion, de partage et de création d'informations. La cyberviolence sexuelle prend diverses formes et comprend la publication non consensuelle d'images intimes, notamment publier, distribuer, transmettre, vendre ou rendre accessible une vidéo ou image intime (p. ex. des seins, des organes génitaux, de la région anale, de toute activité sexuelle explicite) d'une personne, ou d'en faire la publicité, sachant que cette personne n'y a pas consenti ou sans se soucier de savoir si elle y a consenti ou non⁷.

1.2.6 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel désigne des paroles, des actes ou des gestes, par tout type de communication, non désirés et à connotation sexuelle, survenant de façon isolée ou répétitive. Le harcèlement sexuel se présente sous diverses formes, notamment : (a) des remarques, des commentaires, des allusions, des plaisanteries ou tout autre propos non désiré à connotation sexuelle, sexiste, homophobe ou transphobe envers autrui; (b) l'imposition d'une intimité par des pressions, des promesses de récompenses, des menaces de

⁵ Gouvernement du Canada (2017). Id., note 3.

⁶ Association des juristes d'expression française de l'Ontario (2017). *Cyberviolence. Information juridique*. Ottawa, ON.

⁷ Gouvernement du Canada (2017). Id., note 3.

représailles ou simplement suite à l'expression non désirée d'un intérêt sexuel envers l'autre survenant de façon isolée ou répétitive; (c) le traitement différentiel en raison du sexe ou du genre de la personne ciblée.

1.2.7 Traque furtive

La traque furtive est une forme de harcèlement criminel qui suppose un comportement répétitif, à la suite d'une relation amoureuse terminée ou non souhaitée, et qui, dans son ensemble, vise à provoquer la peur chez la personne s'estimant avoir été victime ou à menacer sa sécurité ou son bien-être. La traque furtive peut également s'étendre à des menaces de violence envers d'autres personnes de l'entourage social ou familial de la personne ciblée. De tels comportements ou menaces peuvent être effectués en personne ou par toute forme de communication numérique et peuvent inclure les gestes menaçants ou obscènes, la surveillance, l'envoi de cadeaux non sollicités et la profération de menaces⁸.

2. Objectifs

Tous les membres de la communauté universitaire ont le droit de travailler et d'étudier dans un milieu respectueux et dépourvu de toute forme de violence à caractère sexuel. En se dotant de cette politique, l'Université poursuit les objectifs suivants :

- a) Mieux répondre aux besoins actuels de la communauté universitaire en matière de violence à caractère sexuel;
- b) Affirmer sa volonté de prévenir la violence à caractère sexuel;
- c) Assurer à tous les membres de la communauté universitaire un milieu de travail et d'études respectueux et dépourvu de toute forme de violence à caractère sexuel;
- d) S'assurer que les membres de la communauté universitaire soient sensibilisés et puissent contribuer à la prévention de la violence à caractère sexuel;
- e) Fournir un cadre de gestion des plaintes en situation de violence à caractère sexuel;
- f) Disposer d'un mécanisme de collecte de données statistiques.

3. Portée

Cette politique ne porte pas atteinte au principe de la liberté d'expression. Elle est subordonnée aux dispositions des *Statuts et règlements* et des *Règlements généraux* de l'Université, des conventions collectives, de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick ainsi que de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Les politiques et protocoles suivants de l'Université s'appliquent à la présente politique : le Protocole d'intervention, la *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux*, la *Politique d'utilisation des services informatiques*, la *Politique de confidentialité* et le *Code de conduite*.

4. Champ d'application

Cette politique s'applique à tous les membres de la communauté universitaire, que ce soit dans le cadre du travail, des études, de la recherche ou de toute autre activité liée à l'Université.

L'application de la politique s'étend à toute activité vécue en contexte universitaire, non seulement sur les campus ou dans les logements étudiants, mais également dans tout autre lieu où s'accomplit la mission de l'Université, et là où les personnes sont liées entre elles par leur appartenance à la communauté

⁸ Gouvernement du Canada (2017). Id., note 3, art. 264.

universitaire ou par leur relation avec l'Université. Elle s'applique donc lorsqu'un membre participe à une activité externe, y compris notamment les stages, les jeux, les conférences, les activités d'intégration, les activités sportives et culturelles, ou les comités relevant de l'Université.

La présente politique s'applique aussi à toute personne qui utilise les services et les installations de l'Université ou qui intervient dans le cadre d'activités liées à l'Université, de même qu'à l'ensemble du personnel sous-traitant, des personnes visiteuses, des bénévoles et des personnes invitées.

5. Principes directeurs

Dans l'optique de cette politique, l'Université prend les engagements suivants :

- a) Combattre et prévenir la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes et créer un espace de travail et d'études sécuritaire, respectueux, inclusif et dépourvu de toute forme de violence pour l'ensemble des membres de la communauté universitaire;
- b) Contribuer à la création, sur les campus, d'une culture du consentement, c'est-à-dire une culture au sein de laquelle la violence à caractère sexuel n'est pas tolérée;
- c) Lutter contre la culture du viol, c'est-à-dire lutter contre les habitudes et attitudes qui nourrissent la croyance selon laquelle une personne s'estimant avoir été victime de violence à caractère sexuel serait à blâmer d'une façon ou d'une autre pour ce qui lui arrive;
- d) Conscientiser tous les membres de la communauté universitaire au problème en menant des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation sur la question de la violence à caractère sexuel et du consentement, et ce, dans une perspective d'inclusion et de valorisation de la diversité;
- e) Assurer des services accessibles de soutien qui favorisent le signalement de tous les incidents de violence à caractère sexuel dont une personne a été victime, a reçu le dévoilement ou a été témoin;
- f) S'assurer qu'une personne qui déclare avoir été victime de violence à caractère sexuel soit écoutée sans préjugé, et que son droit à la dignité et au respect soit protégé tout au long du processus de divulgation, d'enquête et d'intervention institutionnelle;
- g) Respecter les choix et les décisions de la personne s'estimant avoir été victime de violence à caractère sexuel, dont ses choix quant aux services auxquels elle a accès;
- h) Traiter avec respect toute personne impliquée dans une situation de violence à caractère sexuel;
- i) Assurer la coordination et la collaboration entre les divers services sur les campus qui participent au Protocole d'intervention, tout en respectant le droit à la confidentialité;
- j) Fournir de la formation appropriée aux membres de la communauté universitaire sur les manières d'intervenir en situation de violence à caractère sexuel et sur les façons de prévenir la violence à caractère sexuel;
- k) Appliquer les principes de l'équité procédurale dans le traitement des plaintes.

6. Valeurs

- a) L'égalité entre les genres;
- b) Le respect des différences et de la diversité;
- c) Le respect de l'intégrité physique et psychologique, de la dignité et du choix;
- d) La bienveillance;
- e) La responsabilité partagée.

7. Rôles et responsabilités

7.1 Rôles et responsabilités de tous les membres de la communauté universitaire

- a) Devenir témoin actif et s'opposer ouvertement aux attitudes et comportements qui font la promotion de la culture du viol ou des mythes en matière de violence à caractère sexuel;
- b) Signaler dès que possible à la personne intervenante tout incident de violence à caractère sexuel dont on est témoin, dont on a reçu le dévoilement ou qu'on croit susceptible de se produire;
- c) Diriger toute personne s'estimant avoir été victime à la personne intervenante en matière de violence à caractère sexuel du campus;
- d) Coopérer lors d'enquêtes relatives à des cas de violence à caractère sexuel;
- e) Participer aux initiatives de formation et d'éducation offertes en matière de violence à caractère sexuel;
- f) Donner sa rétroaction sur la politique, les ressources et le Protocole d'intervention de l'Université liés à la violence à caractère sexuel.

7.2 Rôles et responsabilités spécifiques de certains membres

- a) **L'administration de l'Université** : fournit les ressources nécessaires à l'application de la présente politique; appuie le groupe de travail dans la réalisation de son mandat; collabore à la mise en œuvre des mesures de prévention et d'accommodement; collabore au volet prévention, sensibilisation et éducation.
- b) **Les services des ressources humaines** : fournissent l'appui et l'expertise nécessaire lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre du personnel; coordonnent l'application des mesures disciplinaires et administratives, le cas échéant; collaborent à l'application de mesures de prévention et d'accommodement, le cas échéant; collaborent à la diffusion de la présente politique auprès des personnes employées et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation.
- c) **Toute personne employée par l'Université** : déclare à son supérieur hiérarchique ses relations amoureuses ou sexuelles s'il y a situation de conflit d'intérêts ou de rapport de pouvoir, afin de veiller à mettre en place des mesures qui assurent l'équité et la protection des personnes.
- d) **Les personnes en autorité** : jouent un rôle de leadership en matière de prévention de la violence à caractère sexuel; collaborent à la mise en œuvre de mesures de prévention et d'accommodement; prennent des mesures qui assurent l'équité et la protection des personnes lors de relations amoureuses ou sexuelles où il y a présence d'un conflit d'intérêts ou d'un rapport de pouvoir.
- e) **Les syndicats et associations de personnes employées** : collaborent à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation auprès de leurs membres; collaborent à la mise en œuvre de mesures de prévention et d'accommodement; accompagnent le membre qui le souhaite lors d'un signalement ou d'une plainte; assurent une représentation équitable lorsque la personne plaignante et la personne visée sont membres du même syndicat ou de la même association.
- f) **Les associations étudiantes** : collaborent avec l'Université à la diffusion de la présente politique et du Protocole d'intervention; participent activement au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation.
- g) **Les services de santé et psychologie** : fournissent aux personnes impliquées des services médicaux et des consultations psychologiques; dirigent ces personnes vers la personne intervenante et vers d'autres services offerts sur le campus ou dans la communauté selon les besoins et les circonstances.
- h) **Les services aux étudiantes et étudiants et les services sous la direction générale de la gestion stratégique de l'effectif étudiant** : collaborent à la promotion de la présente politique et du Protocole

d'intervention auprès des personnes étudiantes; participent activement au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation.

- i) **Les services de logement** : s'assurent de créer les conditions optimales pour un logement sécuritaire; collaborent dans tout dossier en matière de violence à caractère sexuel impliquant des locataires; participent au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation.
- j) **Les installations sportives** : s'assurent de créer les conditions optimales pour des installations sportives sécuritaires tout en portant une attention particulière aux endroits à accès restreint, tels les vestiaires; collaborent dans tout dossier en matière de violence à caractère sexuel impliquant des personnes clientes ou utilisatrices de ses installations ou des personnes spectatrices; participent au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation.
- k) **Les services de sécurité** : agissent dans les situations de violence à caractère sexuel en conformité avec la présente politique; maintiennent une étroite collaboration avec la personne intervenante; collaborent activement aux enquêtes et à la collecte d'éléments de preuve; collaborent à la mise en œuvre de mesures de prévention et d'accommodement; participent au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation; collaborent avec la police, s'il y a lieu.

8. Prévention, sensibilisation et éducation

La prévention, la sensibilisation et l'éducation sont au cœur de la présente politique et de toute intervention. Chaque membre de la communauté universitaire a le pouvoir de faire une différence dans la lutte contre la violence à caractère sexuel et contre la culture du viol, dans le but d'enraciner une culture de consentement à l'Université.

Le travail de collaboration entre l'administration de l'Université, les membres du groupe de travail, la personne intervenante, l'ensemble des associations étudiantes, des syndicats et des associations de personnes employées, les services des ressources humaines, les services aux étudiantes et étudiants des campus d'Edmundston et de Shippagan et de la direction générale de la gestion stratégique de l'effectif étudiant du campus de Moncton, les services de sécurité, les services de logement et les installations sportives est essentiel et nécessaire dans le but de maximiser les efforts et d'atteindre les objectifs de la présente politique.

Chaque année, une stratégie de prévention, de sensibilisation et d'éducation est élaborée et mise en place. Cette stratégie inclut des activités spécifiques à toutes les nouvelles cohortes de personnes étudiantes ayant lieu dès le début de chaque année universitaire. Les activités adaptées aux besoins et aux défis des personnes étudiantes et des membres du personnel permettent de créer un milieu de travail et d'études sans violence à caractère sexuel, de développer une culture de consentement et de mettre fin à la culture du viol au sein de la communauté universitaire.

9. Groupe de travail pour une culture du consentement

Le groupe de travail est composé des personnes intervenantes, de personnes étudiantes, de membres du corps professoral, de membres des services aux étudiantes et étudiants des campus d'Edmundston et de Shippagan et de la direction générale de la gestion stratégique de l'effectif étudiant du campus de Moncton, ainsi que de membres des services de sécurité, des services des ressources humaines, des services de logement et des installations sportives. Des efforts doivent être déployés de façon à ce que la composition du groupe de travail respecte la parité de genre ainsi que la diversité sexuelle et culturelle. Le mandat du

groupe de travail satisfait aux quatre axes d'intervention qui suivent et comprend notamment les responsabilités suivantes :

9.1 Prévention, sensibilisation et éducation

- Développer et adopter des campagnes de prévention, de sensibilisation et d'éducation face à la problématique de la violence à caractère sexuel, pour les trois campus de l'Université;
- Offrir de la formation aux membres de la communauté universitaire, dont des programmes de formation par les pairs et des programmes de formation de témoins actifs.

9.2 Recommandation

- Assurer le maintien des meilleures pratiques d'intervention en situation de violence à caractère sexuel;
- Faire des recommandations pour réduire les facteurs de risque liés à la violence à caractère sexuel, contrer les mythes associés à ce type de violence et lutter contre la culture du viol.

9.3 Collaboration

- Favoriser la collaboration de l'ensemble des membres de la communauté universitaire afin de guider l'Université vers une culture de consentement;
- Impliquer intensément et activement dans un esprit de collaboration les leaders étudiants, les associations étudiantes, les associations de personnes employées et les syndicats dans les stratégies de prévention, de sensibilisation et d'éducation.

9.4 Révision

- Assurer la révision de la présente politique et du Protocole d'intervention (voir l'art. 17 – Révision de la politique).

10. Service d'intervention

Une personne intervenante est désignée dans chacun des trois campus de l'Université. Cette personne est le point d'entrée pour tout service lié à une situation de violence à caractère sexuel. Elle a pour fonctions :

- a) De coordonner les activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation en collaboration avec le groupe de travail;
- b) De recevoir les signalements et de transmettre les plaintes formelles à la ou le commissaire;
- c) D'évaluer le risque pour les personnes impliquées;
- d) D'informer des diverses options possibles suite à une situation de violence à caractère sexuel;
- e) De fournir diverses ressources à la personne s'estimant avoir été victime et à la personne visée, y compris offrir du soutien, fournir de l'information éducative, faciliter des mesures de prévention et d'accommodement, orienter vers les services offerts sur son campus et vers les services communautaires en fonction des besoins;
- f) D'assurer un suivi auprès de la personne s'estimant avoir été victime et de la personne visée;
- g) D'assurer la collecte de données statistiques.

La personne intervenante travaille en étroite collaboration avec l'administration de l'Université, les associations étudiantes, les syndicats et les associations de personnes employées ainsi qu'avec les services de son campus en ce qui concerne les mesures de prévention et d'accommodement et les activités du volet prévention, sensibilisation et éducation. Elle offre un service confidentiel et utilise les meilleures pratiques d'intervention et de prévention en milieu universitaire, adaptées aux ressources de chacun des campus.

11. Confidentialité

Il est impératif de respecter la confidentialité de toutes les personnes impliquées dans un dossier de violence à caractère sexuel, y compris de la personne s'estimant avoir été victime, de la personne visée et des témoins. Les noms des parties impliquées ne sont pas rendus publics par l'Université.

La confidentialité n'implique pas l'anonymat. La confidentialité implique le maintien du secret des informations reçues par les personnes préposées au dossier. Le fait de signaler une situation de violence à caractère sexuel à la personne intervenante ne constitue donc pas un bris de confidentialité. De plus, la confidentialité imposée par la présente politique assure que les renseignements personnels recueillis lors du processus de signalement et/ou de plainte demeurent confidentiels.

Toute personne préposée au dossier de violence à caractère sexuel à l'Université est soumise au devoir de confidentialité. Il est cependant nécessaire de rapporter une situation où il existe des motifs de croire qu'il y a risque imminent d'atteinte à l'intégrité physique ou morale d'une personne. Ainsi donc, il y a des limites à la confidentialité dans les cas suivants :

- a) S'il existe un risque sérieux et immédiat d'atteinte à la vie de la personne;
- b) S'il existe un risque sérieux et immédiat d'atteinte à la sécurité d'une autre personne;
- c) S'il existe un risque sérieux et immédiat d'atteinte à la sécurité d'autres membres de la communauté universitaire, sur la base des informations qui ont été fournies à la suite d'un signalement d'un incident de violence à caractère sexuel;
- d) Si se présente une situation de violence à caractère sexuel envers une personne mineure ou vulnérable;
- e) S'il y a une ordonnance du tribunal.

Lorsqu'il y a divulgation, seules les informations jugées nécessaires seront divulguées, et ce, seulement aux personnes concernées et qui doivent en être informées.

12. Signalement

Les personnes victimes sont encouragées de faire un signalement à la suite d'un incident de violence à caractère sexuel à la personne intervenante dès qu'elles ont la capacité de le faire. Nous reconnaissons la difficulté pour la personne s'estimant avoir été victime de signaler un incident de violence à caractère sexuel étant donné sa nature personnelle, ses conséquences physiques et psychologiques, ainsi que les croyances véhiculées en raison de la culture du viol. Le fait de signaler un incident le plus tôt possible facilite la suite du processus pour la personne s'estimant avoir été victime, à la fois aux fins d'enquête et pour l'accès aux ressources. Il n'y a aucun délai maximal pour faire un signalement ou pour recevoir du soutien. Ceci ne limite en aucun cas le droit et le choix de la personne s'estimant avoir été victime de décider de faire appel aux services, ou encore de porter plainte à la police ou à la Commission des droits de la personne.

Les personnes qui reçoivent un dévoilement d'un incident de violence à caractère sexuel et les personnes qui en sont témoin doivent faire un signalement à la personne intervenante et aiguiller la personne s'estimant avoir été victime vers la personne intervenante.

Un signalement est traité en toute confidentialité (voir l'art. 11 – Confidentialité).

12.1 Obtenir du soutien

La personne intervenante fournit diverses ressources à la personne s'estimant avoir été victime suite à un signalement d'un incident de violence à caractère sexuel. Le Protocole d'intervention rassemble les

ressources disponibles à l'Université, ainsi que dans la communauté. On y retrouve également les coordonnées de la personne intervenante dans chacun des campus (voir le Protocole d'intervention).

12.2 Le signalement et la plainte

La personne s'estimant avoir été victime de violence à caractère sexuel a le choix de faire un signalement et/ou de déposer une plainte auprès de la personne intervenante. Le signalement permet à la personne s'estimant avoir été victime de bénéficier de soutien, d'information, de ressources, de mesures de prévention et d'accommodement, et ce, peu importe son choix de déposer ou non une plainte. Toute autre mesure informelle sollicitée par la personne s'estimant avoir été victime peut être considérée. Le dépôt d'une plainte permet à la personne s'estimant avoir été victime d'accéder aux mêmes ressources, en plus d'entraîner le déclenchement du processus d'enquête au terme duquel des sanctions s'appliquent lorsque la plainte est fondée (voir l'art. 13 – Plainte formelle).

Il n'y a aucun délai maximal pour signaler un incident de violence à caractère sexuel ou pour obtenir du soutien. Cependant, la personne qui envisage de déposer une plainte formelle est encouragée à le faire aussi tôt que possible.

12.3 Traitement de l'information

L'information relative au signalement est conservée dans un registre confidentiel sous la responsabilité de la personne intervenante pour une durée de cinq ans. Cette information peut permettre à la personne intervenante d'intervenir ou d'effectuer des recommandations à l'égard de certains éléments qui apparaissent à plusieurs reprises, dans plusieurs signalements (p. ex. même personne impliquée, même lieu, même type de situation). Dans l'éventualité où plusieurs signalements de violence à caractère sexuel concernent une même personne, l'Université a le pouvoir de déposer elle-même une plainte contre la personne visée.

12.4 Protection de la communauté universitaire

Lorsque l'Université prend connaissance d'une situation de violence à caractère sexuel par ou contre un membre de la communauté universitaire, que ce soit sur ses campus ou dans le cadre d'une activité externe liée à l'Université, et que ladite situation présente un risque pour la sécurité de ses membres, elle doit prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité de l'ensemble des membres de la communauté universitaire. L'Université peut être tenue d'entamer des mesures pour s'assurer qu'une telle situation soit traitée conformément aux obligations juridiques et à ses politiques en vigueur, l'emmenant à enquêter sur de telles allégations, et ce, que la personne s'estimant avoir été victime décide de porter plainte ou non. En pareil cas, la personne s'estimant avoir été victime restera informée du processus entamé par l'Université et pourra toujours porter plainte plus tard si elle a choisi de ne pas le faire au départ. Dans le cas d'une plainte déposée par l'Université, le respect de la confidentialité sera maintenu tout au long des démarches associées (voir l'art. 11 – Confidentialité).

13. Plainte formelle

Toute personne ayant vécu de la violence à caractère sexuel sur un campus de l'Université, toute personne ayant vécu de la violence à caractère sexuel commise par un membre de la communauté universitaire ou toute personne ayant vécu de la violence à caractère sexuel lors d'une activité liée à l'Université peut déposer une plainte de violence à caractère sexuel (voir l'art. 1.2 – Définitions des termes liés à la violence à caractère sexuel et l'art. 4 – Champ d'application).

Tout au long du processus de plainte, la personne plaignante et la personne visée peuvent être accompagnées par une personne de leur choix et non impliquée dans l'incident, que ce soit lors des

rencontres ou durant le processus d'enquête. À moins d'indication contraire, cette personne peut assister au processus à titre d'observateur seulement et ne peut parler au nom d'une des parties ni la représenter.

13.1 Dépôt de la plainte

Une fois consignée par écrit et signée par la personne plaignante, la plainte doit être déposée auprès de la personne intervenante, qui transmet ensuite la plainte à la ou le commissaire. La plainte doit préciser la nature des faits reprochés, la date, l'heure et le lieu de l'incident qui se serait produit, les noms des témoins, le cas échéant, ainsi que tout autre élément pertinent.

Les personnes qui décident de déposer une plainte sont encouragées à le faire dès qu'elles sont en mesure de le faire. Il n'y a aucun délai requis pour déposer une plainte; une plainte déposée le plus tôt possible facilite le processus d'enquête. La plainte peut être déposée si la personne visée est un membre de la communauté universitaire et l'était au moment de l'incident qui se serait produit. Si la relation entre l'Université et la personne visée est rompue (p. ex. celle-ci n'a plus le statut de personne étudiante ou de personne employée auprès de l'Université), le processus d'étude de la plainte est suspendu. Si la personne visée redevient membre de la communauté universitaire, le processus de plainte est repris. Cela n'empêche aucunement la personne plaignante de porter plainte à la police (voir l'art. 16 – Concurrence des recours).

13.2 Dépôt des éléments de preuve

Des éléments de preuve tendant à démontrer qu'il y a eu violence à caractère sexuel peuvent être déposés auprès de la personne intervenante, même si aucune plainte n'a été portée à cet égard. Ces éléments sont conservés en toute confidentialité sous la responsabilité de la personne intervenante pendant cinq ans.

13.3 Traitement de la plainte

L'Université s'engage à mettre en place un processus équitable de traitement des plaintes qui respecte les droits des parties et qui assure que ces dernières soient tenues au courant, dans un délai raisonnable, des développements à chaque étape du processus ainsi que des conclusions de l'enquête, le cas échéant. La personne visée a le droit de pouvoir répondre aux allégations qui pèsent contre elle, et les deux parties détiennent le droit d'être traitées avec respect et sans préjugé.

La personne plaignante peut demander de ne pas interagir avec la personne visée, et sa demande sera étudiée avec soin. La personne visée est informée le plus rapidement possible des allégations qui pèsent contre elle, et elle a l'occasion de répondre par écrit aux allégations faites à son endroit dans un délai de dix jours ouvrables.

13.4 Analyse de la recevabilité de la plainte

Il s'agit d'un processus qui consiste, non pas à décider si la plainte est fondée ou non fondée, mais à évaluer si la plainte satisfait ou non aux critères de recevabilité de la présente politique. Il appartient à la ou le commissaire de déterminer la recevabilité d'une plainte. Dans le cas où la plainte est jugée non recevable, la personne intervenante oriente tout de même la personne plaignante vers les services et ressources susceptibles de répondre à ses besoins.

13.5 Enquête

Si la plainte est recevable, une enquête est ouverte, sauf si elle s'avère inutile parce que les faits exposés par la personne plaignante ne sont pas remis en question ou qu'ils ont été admis par la personne visée. L'enquête doit être menée avec rigueur et ne devrait pas dépasser les six mois suivant la date du dépôt de la plainte. L'objectif est toujours d'agir dans des délais raisonnables et aussi rapidement que possible. L'enquête est confiée à une personne externe et indépendante, nommée par la ou le commissaire. La personne chargée de l'enquête doit avoir les compétences nécessaires en matière de situations de violence

à caractère sexuel et ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent avec les personnes impliquées.

13.6 Retrait de la plainte

La personne plaignante a le droit de retirer sa plainte à tout moment. Toutefois, l'Université peut poursuivre l'examen de l'incident faisant l'objet de la plainte afin de s'acquitter des obligations que lui confèrent la présente politique (voir l'art. 12.4 – Protection de la communauté universitaire). Dans ce cas, la personne plaignante peut exiger, si elle le souhaite, d'être tenue informée des développements du processus de traitement de la plainte.

13.7 Comité de sanctions réseau

Saisi de l'analyse et des conclusions du rapport d'enquête, le comité de sanctions réseau recommande les mesures disciplinaires et administratives (voir l'art. 15 – Sanctions, mesures disciplinaires et mesures administratives) qui lui semblent convenir. Il remet ses recommandations à la rectrice ou au recteur, qui prend ensuite une décision à ce sujet. Le comité de sanctions réseau est ensuite informé de la décision prise par la rectrice ou le recteur.

Un comité de sanctions réseau est formé pour l'ensemble des trois campus de l'Université. Les membres qui siègent au comité de sanctions réseau sont tirés d'un groupe de membres composé de deux personnes du corps professoral, de deux personnes employées et de deux personnes étudiantes. Lorsqu'une enquête aboutit à la conclusion que la plainte est fondée, trois membres de ce groupe, c'est-à-dire une personne professeure, une personne employée et une personne étudiante, sont nommés par la ou le commissaire pour former comité de sanctions réseau saisi de cette plainte. Le mandat des membres du comité de sanctions réseau est d'un an, avec possibilité de renouvellement. Les réunions du comité de sanctions réseau se tiennent, si possible, en personne et à huis clos.

Les membres du comité de sanctions réseau doivent être impartiaux et sans conflit d'intérêts réel ou apparent. Dans l'éventualité d'un conflit d'intérêts ou de difficulté d'agir en toute impartialité, un autre membre du groupe de membres sera nommé au comité de sanctions réseau saisi de la plainte.

Le comité de sanctions réseau peut avoir recours à des personnes-ressources au besoin. Dans ce cas, les personnes consultées sont soumises aux mêmes obligations de confidentialité que les membres du comité de sanctions réseau (voir l'art. 11 – Confidentialité).

Les membres du comité de sanctions réseau doivent être au fait des procédures d'enquête qui s'appliquent et des principes de base de l'équité procédurale en matière de plaintes. Ils doivent avoir suivi une formation portant sur la problématique de la violence à caractère sexuel, sur les procédures pour un traitement équitable des plaintes et sur les mesures disciplinaires et administratives qui peuvent s'appliquer en cas de violence à caractère sexuel et qui servent à décourager sa répétition. Cette formation ne doit pas porter sur la plainte particulière dont est saisi le comité de sanctions réseau et ne doit en aucun cas brimer la liberté d'un membre du comité d'agir selon sa conscience sur la base de l'information reçue.

13.8 Conclusions de l'enquête

13.8.1 Cas où la plainte s'avère fondée

Lorsqu'une enquête aboutit à la conclusion que, selon la prépondérance des probabilités, la plainte est fondée, les mesures suivantes s'appliquent :

- a) La ou le commissaire transmet l'analyse et les conclusions du rapport d'enquête au comité de sanctions réseau qui recommande les sanctions et remet ses recommandations à la rectrice ou au

recteur qui prend ensuite une décision (voir 13.7 – Comité de sanctions réseau). Les parties sont informées des conclusions de l'enquête.

- b) Le rapport d'enquête est classé en toute confidentialité sous la responsabilité de la personne intervenante.
- c) Une copie du rapport d'enquête est déposée dans le dossier de la personne visée pour une période de cinq ans. Une note administrative est placée dans les dossiers des parties indiquant la date du dépôt de la plainte et le fait qu'elle a été jugée fondée.

13.8.2 Cas où la plainte s'avère non fondée

Lorsqu'une enquête aboutit à la conclusion que, selon la prépondérance des probabilités, la plainte est non fondée, les mesures suivantes s'appliquent :

- a) Le rapport d'enquête est classé en toute confidentialité sous la responsabilité de la personne intervenante.
- b) Le rapport d'enquête n'est pas déposé dans les dossiers des parties. Seule une note administrative est placée dans leur dossier indiquant la date du dépôt de la plainte et le fait qu'elle est non fondée.
- c) Des mesures de prévention ou d'accommodement peuvent tout de même être mises en place (voir l'art. 14 – Mesures de prévention et d'accommodement).

13.8.3 Cas où la plainte s'avère vexatoire

Lorsqu'une enquête aboutit à la conclusion que, selon la prépondérance des probabilités, la plainte est non fondée et est de nature vexatoire ou frivole, les mesures suivantes s'appliquent :

- a) Le rapport d'enquête est classé en toute confidentialité sous la responsabilité de la personne intervenante.
- b) Le rapport d'enquête est déposé dans le dossier de la personne plaignante pour une période de cinq ans. Une note administrative est placée dans les dossiers des parties indiquant la date du dépôt de la plainte et son caractère vexatoire.
- c) Toute personne qui fait preuve d'un tel comportement peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou administratives.

13.9 Protection contre les représailles, les réprimandes et les menaces

La présente politique interdit toutes représailles, réprimandes ou menaces, ou toute tentative de représailles, de réprimandes ou de menaces, adressées à une personne plaignante ou à une personne témoin qui, selon le cas :

- a) S'est prévalu des droits que lui confère la présente politique, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick ou le *Code criminel*, ou a exercé tout autre recours légal;
- b) A participé ou a coopéré à une enquête régie par la présente politique, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick ou le *Code criminel*, ou liée à tout autre recours légal;
- c) A été associé à une personne qui s'est prévalu des droits que lui confère la présente politique, la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick ou le *Code criminel*, ou a exercé tout autre recours légal.

Toute personne qui fait preuve d'un tel comportement peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou administratives.

13.10 Demande de reconsidération des conclusions de l'enquête

Dans le souci d'éviter la revictimisation de la personne plaignante, la présente politique ne permet de faire une demande de reconsidération des conclusions contenues dans le rapport d'enquête que dans les cas

suiuants et à condition que ces éléments ont eu des incidences sur les résultats du rapport : (a) les parties ne disposaient pas de certains éléments de preuve pertinents au moment de la plainte; (b) il est raisonnable de croire qu'il a pu y avoir un manque d'impartialité; (c) il y a eu vice fondamental de procédure.

La demande de reconsidération des conclusions de l'enquête doit être déposée auprès de la ou du commissaire dans les dix jours ouvrables suivant le dépôt du rapport d'enquête. La demande doit être présentée par écrit, doit être signée et doit faire état des motifs de la demande, des raisons pour lesquelles elle est recevable et des résultats recherchés.

14. Mesures de prévention et d'accommodement

À la suite d'un signalement ou d'une plainte, des mesures de prévention et d'accommodement peuvent être mises en place par la personne intervenante.

- a) Les mesures de prévention et d'accommodement peuvent être appliquées pour les motifs suivants : assurer la sécurité de la personne s'estimant avoir été victime; éviter la récidive; permettre de faire la lumière sur les événements; maintenir la personne s'estimant avoir été victime aux études ou au travail dans un cadre correspondant à ses besoins; encadrer les conduites des personnes impliquées pour éviter que la situation ne se dégrade ou pour éviter que la personne s'estimant avoir été victime soit pénalisée davantage; protéger la personne contre les représailles ou la menace de représailles.
- b) Les mesures de prévention et d'accommodement doivent faciliter le soutien, l'adaptation, la réintégration, la protection et la poursuite du cheminement académique ou professionnel de la personne s'estimant avoir été victime, peu importe si elle choisit de déposer ou non une plainte.
- c) Les mesures de prévention et d'accommodement doivent respecter les règles internes de l'Université.
- d) Les mesures de prévention et d'accommodement ne peuvent avoir pour effet de brimer les droits fondamentaux de la personne visée. Toutefois, il peut être nécessaire de procéder à la suspension de certains privilèges (p. ex. retirer l'accès à certains lieux, matériels, activités).
- e) Les mesures de prévention et d'accommodement nécessaires varient d'une situation à l'autre, ne sont pas des sanctions ni des mesures disciplinaires et doivent être envisagées par la personne intervenante en tenant compte des besoins de la personne s'estimant avoir été victime.

15. Sanctions, mesures disciplinaires et mesures administratives

Le comité de sanctions réseau recommande les mesures disciplinaires et administratives (voir l'art. 13.7 – Comité de sanctions réseau). Les critères à appliquer à cette fin sont les suivants :

- a) Les circonstances de l'incident dans la perspective de toutes les parties en cause;
- b) La gravité du geste et son impact sur la personne s'estimant avoir été victime;
- c) L'étendue et la gravité de ses effets sur les autres membres de la communauté universitaire;
- d) Le caractère intentionnel de l'incident;
- e) Les antécédents disciplinaires de la personne visée et les avertissements qu'elle a reçus : les mesures préalables prises à son endroit; les avertissements et mises en garde qu'elle a reçus; les mesures administratives qui lui ont été imposées; les mesures disciplinaires qui lui ont été imposées.

15.1 Cas où la personne visée est une personne étudiante

Dans le cas où la personne visée est une personne étudiante, les mesures disciplinaires et administratives sont recommandées par le comité de sanctions réseau. Les sanctions liées aux situations de violence à caractère sexuel ne relèvent donc pas du Comité disciplinaire. L'application des mesures disciplinaires et administratives relève de la rectrice ou du recteur.

L'Université se réserve le droit d'imposer des mesures disciplinaires et administratives même si la personne étudiante quitte l'Université.

Les sanctions dont une personne étudiante peut faire l'objet incluent notamment les suivantes :

- L'avertissement verbal;
- L'avertissement écrit;
- Le renvoi d'une salle de classe;
- La restriction de privilèges;
- Le renvoi temporaire ou permanent d'un cours;
- La relocalisation ou le renvoi temporaire ou permanent de la résidence ou de l'appartement étudiant;
- L'entente écrite relative au comportement;
- La participation obligatoire à une formation;
- L'accès interdit ou restreint aux campus ou à une activité de l'Université pour une durée déterminée;
- Le service communautaire;
- L'interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l'application de restrictions à cet égard;
- Le retrait d'accès à des bourses;
- La suspension de l'Université pour une durée déterminée;
- Le renvoi de l'Université.

15.2 Cas où la personne visée est une personne employée

Dans le cas où la personne visée est une personne employée, les mesures disciplinaires et administratives sont recommandées par le comité de sanctions réseau. L'application des mesures disciplinaires et administratives relève de la rectrice ou du recteur.

Les sanctions dont une personne employée peut faire l'objet incluent notamment les suivantes :

- La réprimande orale;
- La réprimande écrite;
- L'entente écrite relative au comportement;
- La participation obligatoire à une formation;
- L'accès interdit ou restreint aux campus ou à une activité de l'Université pour une durée déterminée;
- L'interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l'application de restrictions à cet égard;
- La suspension de rôles ou de responsabilités;
- Le service communautaire;
- La suspension avec ou sans salaire de l'Université pour une durée déterminée;
- La sanction pécuniaire;
- Le congédiement.

15.3 Cas où la personne visée est membre du personnel sous-traitant de l'Université

Dans le cas où la personne visée est membre du personnel sous-traitant de l'Université, le choix des mesures disciplinaires et administratives relève entièrement de la rectrice ou du recteur, sans l'intermédiaire du comité de sanctions réseau.

Les sanctions dont une personne membre du personnel sous-traitant de l'Université peut faire l'objet incluent notamment les suivantes :

- L'amende;
- L'accès interdit ou restreint aux campus ou à une activité de l'Université pour une durée déterminée;
- L'interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l'application de restrictions à cet égard;
- La compensation financière ou en nature pour pertes, dommages et préjudices subis;
- L'exclusion de certaines personnes employées du contrat de service;
- La suspension du contrat;
- L'annulation du contrat.

15.4 Cas où la personne visée se trouve sur un campus sans toutefois être membre de la communauté universitaire

Dans le cas où la personne visée est visiteuse, bénévole ou cliente ou que, bien qu'elle ne soit pas membre de la communauté universitaire, elle se trouve sur un campus de l'Université, le choix des mesures disciplinaires et administratives relève entièrement de la rectrice ou du recteur, sans l'intermédiaire du comité de sanctions réseau. L'Université peut également déposer une dénonciation auprès de la police.

Les sanctions dont la personne peut faire l'objet incluent notamment les suivantes :

- Le retrait d'une activité;
- L'annulation d'un droit d'accès ou d'une carte de membre;
- La restriction de privilèges;
- L'accès interdit ou restreint aux campus ou à une activité de l'Université pour une durée déterminée;
- L'interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l'application de restrictions à cet égard;
- La compensation pour pertes, dommages et préjudices subis;
- L'amende.

15.5 Décision de la rectrice ou du recteur

Dans tous les cas où une enquête arrive à la conclusion qu'une plainte est fondée, la rectrice ou le recteur devra rencontrer la personne visée et lui permettre de faire des représentations et d'être entendue avant de rendre une décision à la lumière de toutes les informations qui lui auront été communiquées.

16. Concurrence des recours

La personne s'estimant avoir été victime peut se prévaloir, en même temps, des recours judiciaires et du processus de traitement d'une plainte prévu par la présente politique. Lorsque des poursuites criminelles ou civiles font suite à des allégations de violence à caractère sexuel concernant des membres de la communauté universitaire, l'Université mène sa propre enquête indépendante à propos desdites allégations et rend sa propre décision conformément à ses politiques et procédures. Lorsqu'une enquête criminelle est en cours, l'Université coopère avec la police.

17. Révision de la politique

Afin d'assurer que cette politique demeure efficace et conforme aux meilleures pratiques en matière d'intervention et de lutte contre la violence à caractère sexuel, elle sera révisée tous les trois ans. La révision est effectuée par le groupe de travail, en consultation avec l'ensemble des associations étudiantes, des

syndicats et des associations de personnes employées, des services des ressources humaines, des services de sécurité, des services aux étudiantes et étudiants et de la direction générale de la gestion stratégique de l'effectif étudiant, ainsi qu'avec tout autre service ou toute autre ressource utile.

Toute modification à la présente politique doit être approuvée par le Conseil des gouverneurs. La personne intervenante dans chacun des campus a la responsabilité de la mise à jour des informations, des ressources et des services mentionnés dans le Protocole d'intervention; par conséquent, les changements à ce protocole n'ont pas à être approuvés par le Conseil des gouverneurs.

18. Promotion de la politique

La *Politique sur la violence à caractère sexuel* et le *Protocole d'intervention lors de violence à caractère sexuel* sont accessibles à tous les membres de la communauté universitaire, par l'entremise du site web de l'Université. Ces documents sont également présentés formellement lors de l'embauche de toute nouvelle personne employée, ainsi que lors des journées d'accueil des nouvelles personnes étudiantes.

19. Compilation des données statistiques

L'Université s'engage à se doter des moyens nécessaires pour la compilation de statistiques sur les incidents de violence à caractère sexuel qui ont lieu en son sein. Un rapport annuel réseau est produit par les personnes intervenantes et déposé au bureau du Secrétariat général de l'Université au plus tard le 31 août. Le rapport fait état notamment des signalements, des plaintes, des interventions, des mesures de prévention et d'accommodement, des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation qui ont eu lieu dans chacun des campus, ainsi que des activités du groupe de travail. Ce rapport est rendu public par l'entremise du site web de l'Université et est distribué à l'ensemble de la communauté universitaire.

L'élaboration de la *Politique sur la violence à caractère sexuel* et du *Protocole d'intervention lors de violence à caractère sexuel* a été rendue possible grâce à la consultation de nombreuses ressources, y compris le rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle du Bureau de coopération interuniversitaire, le rapport du Groupe de travail sur le respect et l'égalité pour mettre fin à la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa, le rapport de recherche de l'enquête ESSIMU intitulé *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec*, la stratégie d'intervention du Gouvernement du Québec pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur, ainsi que les politiques et procédures en matière de violence sexuelle de divers collèges et universités, notamment les établissements suivants : Collège Boréal, Collège La Cité, Université d'Ottawa, University of New Brunswick, St. Thomas University, Mount Allison University, Dalhousie University, Humber College, Ryerson University, Nipissing University.

Annexe – Schéma du Protocole d'intervention

