

**Politique portant sur la violence à
caractère sexuel**

**Politique institutionnelle
Université de Moncton**

En vigueur : le 15 juin 2024



UNIVERSITÉ DE MONCTON
EDMUNDSTON MONCTON SHIPPAGAN

REGISTRE OFFICIEL DES LOIS, RÈGLEMENTS ET POLITIQUES

Titre officiel du document : Politique portant sur la violence à caractère sexuel

Chantier : Milieu de vie (MV)

CODE : MV-0001

Nature du document :

| Déclaration | Lignes directrices | Loi | Politique | Protocole | Règlement |
|-------------|--------------------|-----|-----------|-----------|-----------|
| | x | | | | |

Entrée en vigueur : Le 1^{er} janvier 2018

Adoption et mises à jour : Le 9 décembre 2017 (adoption)
Le 7 décembre 2019
Le 15 juin 2024 (dernière mise à jour)

Prochaine révision : Année 2029

Autorité finale / Approbation finale : Conseil de l'Université

Bureau chargé de la politique : Vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines

Bureau dépositaire/registre : Secrétariat Général (Gouvernance – Réseau)

Site web : www.umoncton.ca/gouvernance/politiques

Attendu que la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes est un enjeu social qui interpelle l'ensemble de la communauté universitaire à agir ;

Attendu que les violences à caractère sexuel sont encore peu dénoncées dans toutes les sphères de la société et que les campus universitaires n'échappent pas à cette réalité ;

Attendu que l'Université de Moncton se doit de lutter contre la violence à caractère sexuel, étant donné que toutes les personnes ont droit au respect de leur dignité et de leur intégrité physique et/ou psychologique, que les personnes victimes ne doivent pas être laissées à elles-mêmes et qu'il faut parler et agir ;

Attendu que l'équité procédurale est un principe fondamental dans l'application de la Politique, l'Université de Moncton respecte ce principe et les droits de toute personne impliquée dans les processus prévus dans la Politique;

Attendu que 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 ;

L'Université de Moncton s'engage 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 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.

1. Définitions

1.1 Définition des termes généraux

- a) **agente ou agent de réponse** : personne désignée dans chaque campus, relevant du Service de sécurité au campus de Moncton et d'un service similaire au campus d'Edmundston et au campus de Shippagan qui a la responsabilité de recevoir et traiter des plaintes en tentant une résolution informelle, et de mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accommodement ainsi que des mesures provisoires durant le traitement des plaintes.
- b) **groupe de travail** : le groupe correspond au groupe de travail pour une culture du consentement et se compose 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.
- c) **membre de la communauté universitaire** : désigne ici les personnes étudiantes, les membres du personnel ainsi que le personnel sous-traitant de l'Université de Moncton.
- d) **personne intervenante** : personne désignée dans chacun des trois campus de l'Université de Moncton et ayant les fonctions contenues à l'art. 10 de la politique; elle est le point de référence pour toute intervention liée à une situation de violence à caractère sexuel. Cette personne n'est pas impliquée dans le processus disciplinaire prévu en vertu de la politique.
- e) **personne œuvrant ou faisant affaire avec l'Université** : désigne toute personne qui utilise les services et les installations de l'Université ou qui intervient dans le cadre d'activités liées à l'Université, incluant les personnes qui visitent l'Université, des bénévoles et des personnes invitées.
- f) **personne plaignante** : désigne la personne qui dépose une plainte de violence à caractère sexuel contre une personne visée. Une personne plaignante peut être une personne qui n'est pas membre de la communauté universitaire.
- g) **personne visée** : désigne la personne qui est sujette d'une plainte comportant des allégations de violence à caractère sexuel. Seul un membre de la communauté universitaire peut être une personne visée.
- h) **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 encadrer les membres de la communauté universitaire en situation de violence à caractère sexuel.

- i) **ombud** : l'ombud reçoit les plaintes formelles, examine la recevabilité et, le cas échéant, fait ou demande une enquête.
- j) **victime** : personne ayant vécu de la violence à caractère sexuel. À noter que l'Université reconnaît que les personnes ayant subi de la violence à caractère sexuel ne préfèrent pas toutes utiliser la même terminologie pour se décrire et définir leur expérience. Les personnes ayant subi de la violence à caractère sexuel ont le droit de déterminer comment elles souhaitent être identifiées et reconnues.

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, la traque furtive et le retrait furtif du condom sans consentement.

Ces conduites peuvent se manifester par des gestes, des paroles, des comportements et des attitudes à connotation sexuelle¹, comprenant, mais sans s'y limiter, la manipulation, l'intimidation, le chantage, la menace implicite ou explicite, la contrainte ou la force.

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).

Bien qu'un acte violent ne soit pas protégé par la *Charte canadienne des droits*, il est à noter que l'art. 1.2.1 n'a pas comme objectif de limiter ou restreindre la liberté d'expression ou la liberté académique.

La présente politique n'a pas pour effet de contraindre le droit à la pleine jouissance des libertés académiques ou universitaires des professeures et professeurs.

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 victimes pour la violence qu'elles ont vécue.

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.

Une telle culture facilite l'apparition et le développement de toutes les formes de violence à caractère sexuel. Ainsi, ces manifestations s'illustrent notamment par le fait de remettre en question systématiquement la véracité des propos des victimes, de rendre la victime responsable pour la violence qu'elle a vécue, de susciter un sentiment de culpabilité chez la 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 médias.

1.2.3 Consentement sexuel

Le consentement est l'accord qu'une personne donne à une autre au moment de participer à une activité sexuelle. Ce consentement doit être donné par les personnes concernées, 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 renouvelée. 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 drogue.

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 ;
- 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 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 ne suppose pas que le consentement est donné pour toute activité sexuelle subséquente ;
- f) une personne peut retirer son consentement à tout moment ;
- 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 membres du personnel, en particulier s'il y a relation d'autorité ou de supervision, afin d'éviter tout abus de pouvoir ou conflit d'intérêts ;
- h) le consentement ne se déduit pas. Il relève à la personne qui entreprend les rapports intimes ou sexuels de prendre les mesures raisonnables pour s'assurer du consentement. Le consentement est requis pour tout acte à connotation sexuelle, peu importe la nature de la relation intime.

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) ou avec contact (des attouchements à la pénétration) 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 consentir.

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

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 victimes. 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 non.

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 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 menaces.

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 de Moncton poursuit les objectifs suivants :

- a) 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. Principes directeurs

Dans l'optique de cette politique, l'Université de Moncton 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 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 toutes les situations 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 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) assurer l'application des principes de l'équité procédurale tout au long du processus de traitement des plaintes.

4. Valeurs

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

5. Portée

Cette politique est subordonnée aux dispositions des *Statuts et règlements* et des Règlements généraux de l'Université de Moncton, des conventions collectives, des lois canadiennes et du Nouveau-Brunswick, ainsi que de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Les politiques et protocoles suivants de l'Université de Moncton s'appliquent à la présente politique : le Protocole d'intervention, la Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux, la Politique « Utilisation du réseau UMCM », la Politique de confidentialité et le Code de conduite des membres de la communauté universitaire de l'Université de Moncton et procédures relatives aux manquements et aux plaintes.

6. Champ d'application

Cette politique s'applique exclusivement aux comportements qui relèvent du domaine de la violence à caractère sexuel.

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 de Moncton.

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 de Moncton et là où les personnes sont liées entre elles par leur appartenance à la communauté universitaire ou par leur relation avec l'Université de Moncton. Elle s'applique aussi dans les espaces virtuels et lorsqu'un membre participe à une activité externe, y compris les stages, les jeux, les conférences, les activités d'intégration, les activités sportives et culturelles ou les comités relevant de l'Université de Moncton.

La présente politique s'applique également à toute personne œuvrant ou faisant affaire avec l'Université.

7. Rôles et responsabilités

7.1 Rôles et responsabilités des membres de la communauté universitaire

Les membres de la communauté universitaire assument les rôles et responsabilités suivants :

- 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 toute situation de violence à caractère sexuel dont nous sommes témoins, dont nous avons reçu le dévoilement ou dont nous sommes informés ;
- c) diriger toute victime de violence à caractère sexuel à la personne intervenante en matière de violence à caractère sexuel du campus afin qu'elle puisse obtenir de l'aide et du soutien ;
- d) coopérer lors d'enquêtes relatives à des situations 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 présente politique, les ressources et le Protocole d'intervention de l'Université de Moncton, liés à la violence à caractère sexuel.

7.2 Rôles et responsabilités spécifiques de certains membres

- a) L'administration de l'Université de Moncton : fournit les ressources humaines et financières 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) 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.
- d) 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.
- e) Les associations étudiantes : collaborent avec l'Université de Moncton 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.
- f) 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.
- g) En particulier, les services de santé et psychologie : fournissent des services médicaux et des consultations psychologiques ; dirigent les 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 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.

- i) 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 clientes et des clients ou des utilisatrices et des utilisateurs de ses installations ou des spectatrices ou spectateurs ; participent au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation.
- j) 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 et l'ombud, le cas échéant; 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 personnelle permettant 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.

Chaque année, des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation sont élaborées et mises en place. Ces activités incluent des initiatives spécifiques auprès de toutes les nouvelles cohortes de personnes étudiantes et des membres du personnel 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 pour une culture du consentement

Le groupe de travail vise à prévenir et à combattre la violence à caractère sexuel et est constitué en vertu de la présente politique.

9.1 Composition

Le groupe de travail est multidisciplinaire et est composé de membres de la communauté universitaire, notamment 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 ou autres services connexes.

Les personnes intervenantes sont membres d'office du groupe de travail.

Dans le choix des membres du groupe de travail, il doit y avoir une représentation des membres de la communauté universitaire d'Edmundston, de Moncton et de Shippagan ainsi qu'une représentation de la

diversité sexuelle, de genre, culturelle et ethnique. Le groupe de travail se composera d'un maximum de 15 membres.

Le groupe de travail a la responsabilité de choisir ses membres.

Toute personne souhaitant devenir membre du groupe de travail doit soumettre à la présidence une lettre d'intention présentant sa motivation à participer à la prévention de la violence à caractère sexuel sur le campus.

La personne présidant le groupe de travail est nommée par suffrage à vote secret parmi ses membres pour un mandat *de deux ans*.

Le mandat des membres du groupe de travail est de deux ans avec possibilité de renouvellement pour une durée d'un an.

Le quorum est établi à la majorité des membres.

Le groupe de travail établit ses règles de procédure et les règles à suivre pour ses rencontres. Le groupe de travail peut, au besoin, s'adjoindre des personnes-ressources qu'il juge utiles à l'atteinte de son mandat.

9.2 Mandat

Le mandat du groupe de travail comprend notamment les axes d'interventions suivants :

9.2.1 Prévention, sensibilisation et éducation

- entreprendre 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 de Moncton ;
- 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.

9.2.2 Recommandation

- appuyer le maintien des meilleures pratiques d'intervention en matière de violence à caractère sexuel ;
- émettre 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.

9.2.3 Collaboration

- favoriser la collaboration de l'ensemble des membres de la communauté universitaire afin de guider l'Université de Moncton vers une culture de consentement ;
- impliquer activement les leaders étudiants, les associations étudiantes, les associations de personnes employées et les associations syndicales dans les stratégies de prévention, de sensibilisation et d'éducation.

10. Service d'intervention en violence à caractère sexuel

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

- a) d'offrir de l'aide et du soutien continu via des consultations individuelles et confidentielles en matière de violence à caractère sexuel ;
- b) de coordonner les activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation en collaboration avec le groupe de travail ;
- c) de recevoir les signalements de situations de violence à caractère sexuel ;
- d) d'évaluer le risque pour les personnes requérantes du service ;
- e) de discuter des options possibles à la suite d'une situation de violence à caractère sexuel ;
- f) de fournir diverses ressources aux personnes requérantes telles que 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 ;
- g) d'assurer un suivi auprès des personnes requérantes ;
- h) d'assurer la collecte de données statistiques.

La personne intervenante travaille en étroite collaboration avec l'administration de l'Université de Moncton, les associations étudiantes, les associations syndicales 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. 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 ou par l'agent de réponse si la victime le souhaite, selon les principes suivants :

- a) les mesures de prévention et d'accommodement mises en place doivent être raisonnables et proportionnelles pour chaque situation ;
- b) les mesures de prévention et d'accommodement sont intérimaires et des mesures permanentes peuvent seulement être imposées par la rectrice et vice-chancelière ou le recteur et vice-chancelier ;
- c) l'agent de réponse peut mettre en place des mesures de prévention et d'accommodement qui s'appliquent à la victime, la personne plaignante et la personne visée ;
- d) la personne intervenante ne peut pas mettre en place des mesures de prévention et d'accommodement qui s'appliquent à la personne visée ;
- e) les mesures de prévention et d'accommodement peuvent être appliquées pour les motifs suivants : assurer la sécurité de la victime ; éviter la récidive ; permettre de faire la lumière sur les événements ; maintenir la 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 victime soit pénalisée davantage ; protéger la personne contre les représailles ou la menace de représailles ;
- f) 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 victime, peu importe si elle choisit de déposer ou non une plainte ;
- g) les mesures de prévention et d'accommodement doivent respecter les règles internes (ex. politique de logement) de l'Université de Moncton ;

- h) 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. entre autres, retirer l'accès à certains lieux et matériels et empêcher la participation à certaines activités, dont les cours, les sports universitaires et les stages) ;
- i) 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 ou par l'agent de réponse en tenant compte des besoins de la personne victime ;
- j) les personnes informées et impliquées dans la mise en œuvre des mesures de prévention et d'accommodement sont tenues à la confidentialité. Seules les informations jugées nécessaires seront divulguées, et ce, seulement aux personnes concernées et qui doivent en être informées.

12. Confidentialité

12.1 Principes

Il est impératif de respecter la confidentialité de toutes les personnes impliquées dans un dossier de violence à caractère sexuel, y compris des victimes, des personnes visées et des témoins.

La confidentialité imposée par la présente politique assure que les renseignements personnels recueillis lors d'une divulgation, d'un signalement et/ou du processus de plainte demeurent confidentiels, sauf si la Politique prévoit le contraire.

12.2 Personnes préposées au dossier et confidentialité

La confidentialité se distingue de l'anonymat. La confidentialité implique le maintien du secret des informations reçues par les personnes préposées au dossier.

Toute personne préposée au dossier de violence à caractère sexuel à l'Université de Moncton est soumise au devoir de confidentialité. Entre autres, des membres spécifiques de la communauté universitaire, notamment les personnes intervenantes, l'agente ou l'agent de réponse et l'ombud ont besoin de connaître des informations afin de s'acquitter de leurs responsabilités en vertu de la présente politique, par exemple : recueillir un signalement, offrir de l'aide et du soutien, mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accommodement, assurer la protection de la communauté universitaire, recevoir et traiter une plainte préliminaire ou une plainte formelle. Ainsi, le fait de rapporter une situation de violence à caractère sexuel à la personne intervenante, à l'agent de réponse ou à l'ombud ne constitue pas un bris de confidentialité.

12.3 Divulgence, signalement ou plainte et confidentialité

Lorsqu'il y a divulgation, signalement, plainte, seules les informations nécessaires seront divulguées, et ce, seulement aux personnes concernées et qui doivent en être informées afin de s'acquitter de leurs tâches et responsabilités.

12.4 Risque imminent et confidentialité

Les noms des parties impliquées ne sont pas rendus publics par l'Université de Moncton.

12.5 Rapport d'enquête et confidentialité

Il est 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 imminent d'atteinte à la vie de la personne ;
- b) s'il existe un risque sérieux et imminent d'atteinte à la sécurité d'une autre personne ;
- c) s'il existe un risque sérieux et imminent 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'une situation 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.

12.6 Cellule réseau PVCS – liaison des services

La Cellule réseau PVCS - liaison des services assure un fonctionnement optimal des opérations et renforce la communication interne entre les services. La Cellule n'est pas un comité ni un conseil d'administration; aucun membre ne relève de celle-ci.

12.6.1 Composition

La Cellule réseau PVCS-liaison des services est composée des personnes suivantes :

- la secrétaire générale ou le secrétaire général qui assure la présidence des rencontres et le secrétariat ;
- les personnes intervenantes des trois campus ;
- les agents de réponse des trois campus ;
- la direction du Service de sécurité de l'Université de Moncton ;
- l'ombud ;
- la direction des Ressources humaines des trois campus ;

12.6.2 Mandat

Tout en respectant leurs devoirs de confidentialité, la Cellule réseau PVCS-liaison des services a le mandat de mettre en place des mécanismes de gestion optimale et d'assurer une fluidité entre les services connexes afin d'éviter les redondances et les doublons dans les processus.

Les attributions de la Cellule réseau PVCS-liaison des services sont les suivantes :

- a) examiner dans un esprit d'amélioration continue les processus administratifs qui font appel aux services communs ou éléments communs d'un dossier et optimiser ceux-ci ;
- b) assurer une communication fluide entre les services afin d'offrir un service optimal aux membres de la communauté universitaire ;
- c) assurer une communication fluide avec les officiers de l'Université qui sont interpellés dans les dossiers ;
- d) assurer une veille continue du processus de gestion des plaintes et des cas de récidive.

- e) collaborer afin de compiler des données sur les situations de violence à caractère sexuel en contexte universitaire en se basant sur les signalements et les plaintes entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année.

12.6.3 Rencontre

La Cellule réseau PVCS-liaison des services se réunit au moins quatre fois l'an.

La Cellule réseau PVCS-liaison des services peut se réunir d'urgence pour examiner des situations liées à l'application de la présente politique.

La Cellule réseau PVCS-liaison des services peut inviter des personnes-ressources au besoin.

Les rencontres sont en mode virtuel.

12.6.4 Confidentialité administrative

La Cellule réseau PVCS-liaison des services respecte les principes de confidentialité de la présente politique. Tous les membres doivent remplir un formulaire de confidentialité qui sera déposé au Secrétariat général. Aucun membre ne peut être remplacé par une ou un collègue au sein de la cellule.

12.7 Confidentialité de l'ombud

L'ombud conserve la plus entière confidentialité sur les personnes impliquées dans les dossiers dont elle ou il est saisi conformément au *Code d'éthique de l'Association des ombuds du Canada*.

L'ombud relève du Conseil de l'Université. Dans la mesure que l'ombud ne peut s'adresser régulièrement au Conseil, elle ou il peut s'adresser directement à certains officiers de l'Université quand se présentent des situations pour lesquelles des éléments administratifs préliminaires doivent être réglés ou qu'elle ou il doit informer la direction de l'Université de faits ou de situations qu'elle ou il estime nécessaire de porter à son attention. Dans ces cas, le jugement professionnel de l'ombud est mis à profit.

13. Signalement

Les victimes de violence à caractère sexuel sont encouragées à faire un signalement à la suite d'une situation de violence à caractère sexuel auprès de la personne intervenante de leur campus et ce, dès qu'elles souhaitent le faire.

La décision de faire un signalement ou non revient à la victime de violence à caractère sexuel.

Le signalement permet à la victime de violence à caractère sexuel 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.

Un signalement se distingue d'une plainte et n'oblige en aucun cas la personne qui le fait de dévoiler l'identité des personnes concernées ou encore de porter plainte.

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 victime de décider de faire appel aux services ou encore de porter plainte en vertu de cette politique, à l'agent de réponse, à l'ombud, à la police ou à la Commission des droits de la

personne. Cependant, la personne qui envisage de déposer une plainte est encouragée à le faire aussitôt que possible.

Un signalement est traité en toute confidentialité, sauf si certaines conditions sont présentes tel qu'indiqué à l'article 12.5 et l'article 14.2.

13.1 Divulgateion à un membre de la communauté universitaire

Une personne peut divulguer des situations de violence à caractère sexuel à un autre membre de la communauté universitaire.

La divulgation d'une situation de violence à caractère sexuel à un membre de la communauté universitaire, autre que les personnes intervenantes, l'agent de réponse ou l'ombud, ne constitue pas un signalement en vertu de la présente politique.

Les personnes informées qui ont reçu une divulgation d'une situation de violence à caractère sexuel doivent :

- écouter avec compassion et sans jugement ;
- informer la victime de cette politique ;
- diriger la victime vers le Service d'intervention en violence à caractère sexuel de leur campus ; et,
- signaler la situation de violence à caractère sexuel dès que possible à la personne intervenante de leur campus.

À des fins de signalement, il est possible de communiquer des informations générales, de manière anonyme, sur la situation de violence à caractère sexuel à la personne intervenante et à l'agent de réponse, tant que toutes les informations sont fournies sans informations personnelles ou toute autre information pouvant permettre d'identifier des personnes.

À moins qu'une plainte ne soit déposée par la victime, l'Université ne peut prendre aucune mesure contre une personne visée, en vertu de la présente politique.

13.2 Traitement de l'information

À moins d'y être tenu en vertu de cette politique ou par une ordonnance d'un tribunal, l'information relative aux signalements transmis est conservée dans un registre confidentiel sous la responsabilité du bureau de l'intervenante dans chaque campus. Cette information peut permettre aux personnes intervenantes 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).

13.3 Protection de la communauté universitaire

Lorsque les personnes intervenantes, les agents de réponse ou les services de sécurité prennent connaissance d'une situation de violence à caractère sexuel par ou contre un membre de la communauté universitaire ou d'une personne visiteuse, que ce soit sur ses campus ou dans le cadre d'une activité externe liée à l'Université de Moncton, et que :

- a) plusieurs signalements de violence à caractère sexuel concernent une même personne ; ou

- b) un signalement de violence à caractère sexuel implique des rapports de pouvoir et d'autorité entre membres de la communauté universitaire ; ou
- c) un signalement de violence à caractère sexuel implique une personne mineure ou vulnérable ; ou
- d) la situation présente un risque sérieux et immédiat d'atteinte à la sécurité ou à la vie d'une personne ou de ses membres.

Le Service de sécurité peut être tenu de mettre en place des mesures pour s'assurer qu'une telle situation soit traitée conformément aux obligations juridiques et aux politiques en vigueur, l'emmenant à recommander à l'Université d'entamer une enquête sur de telles allégations ou à prendre action à la suite d'un signalement afin d'assurer un milieu sain et sécuritaire à la communauté universitaire, et ce, que la victime décide de porter plainte ou non. Dans ce cas, la victime restera informée des actions entreprises par l'Université ou par les personnes intervenantes et pourra porter plainte plus tard si elle a choisi de ne pas le faire au départ.

14. Plainte

Toute personne ayant vécu de la violence à caractère sexuel sur un campus de l'Université de Moncton, 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 de Moncton peut déposer une plainte de violence à caractère sexuel.

Deux procédures sont disponibles pour le dépôt d'une plainte, soit (1) la procédure auprès de l'agente ou l'agent de réponse, soit (2) la procédure auprès de l'ombud.

14.1 Dépôt de la plainte auprès de l'agente ou l'agent de réponse

14.1.1 Dépôt de la plainte

Une plainte peut être déposée auprès d'une agente ou d'un agent de réponse. La plainte sera examinée dans les meilleurs délais et peut mener à une résolution informelle de la situation.

Une plainte auprès d'une agente ou d'un agent de réponse peut être retirée en tout temps.

La décision de déposer une plainte appartient à la victime.

14.1.2 Accès aux ressources

Le dépôt d'une plainte auprès d'une agente ou d'un agent de réponse permet à la personne plaignante d'accéder aux mêmes ressources que celles accessibles dans le cas d'un signalement, en plus d'entraîner le déclenchement du processus de traitement de la plainte duquel des mesures de prévention et d'accommodement ainsi que des mesures provisoires peuvent être mises en place rapidement.

La personne qui porte plainte est encouragée à le faire dès que possible pour faciliter le processus informel de résolution sous l'égide d'une agente ou d'un agent de réponse. Il n'y a aucun délai requis pour déposer une plainte.

14.1.3 Formulaire à remplir

Une plainte peut être formulée par écrit dans un rapport ou un courriel. Elle peut être préparée en personne auprès de l'agente ou l'agent de réponse.

Un formulaire type est disponible portant le titre « Déclaration libre et volontaire ».

La personne plaignante peut s'adresser au Service d'intervention de son campus afin d'obtenir de l'aide et du soutien dans le dépôt d'une plainte interne.

La plainte devrait préciser :

- les renseignements concernant la personne plaignante ;
- le matricule (NI) ;
- les faits de l'incident ;
- la date et l'heure de l'incident ;
- le lieu de l'incident ;
- le type d'incident ;
- s'il y a eu des blessures corporelles ou non ;
- si des soins médicaux ont été demandés ou obtenus ;
- les renseignements concernant la personne visée et leur relation avec la personne plaignante ;
- le nom de la ou des personnes visées ;
- une brève description de la situation de violence à caractère sexuel.

14.1.4 Avis à la personne visée

Si la plainte déposée auprès de l'agente ou l'agent de réponse est considérée recevable conformément à l'article 14.4, la personne visée est avisée par l'agente ou l'agent de réponse qu'une plainte à son endroit a été reçue.

L'avis à la personne visée inclura :

- un résumé de toutes les allégations ;
- une copie de la présente politique ;
- les détails des procédures qui seront suivies y compris le fait qu'une enquête sera en cours ;
- la possibilité de répondre par écrit aux allégations faites à son endroit dans un délai de dix (10) jours ouvrables avec la possibilité de demander une extension de ce délai fournissant des explications et justifications raisonnables ;
- le droit au soutien durant le traitement de la plainte ;
- les détails des mesures provisoires qui s'appliquent ;
- un rappel que la présente politique interdit les menaces et les représailles ;
- les ressources potentielles de soutien.

14.1.5 Enquête menée par l'agente ou l'agent de réponse

À la suite du dépôt du formulaire (déclaration), l'agente ou l'agent de réponse entame une enquête immédiatement après l'incident.

14.1.6 Conclusions de l'enquête

Si la plainte s'avère fondée, à la suite de l'enquête de l'agente ou de l'agent de réponse, elle ou il peut mettre en place des mesures de prévention et d'accommodement ainsi que des mesures provisoires, le cas échéant.

14.1.7 Suspension de la procédure

La plainte peut être déposée si la personne visée par ladite plainte est un membre de la communauté universitaire ou l'était au moment de l'incident qui se serait produit. Si la relation entre l'Université de Moncton et la personne visée par la plainte est rompue (p. ex. celle-ci n'a plus le statut de personne étudiante ou de personne employée auprès de l'Université de Moncton), le processus d'étude de la plainte est suspendu.

Si la personne visée par la plainte 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.

14.2 Dépôt de la plainte auprès de l'ombud

14.2.1 Dépôt de la plainte

Une plainte peut être déposée auprès de l'ombud. Une plainte engage la personne plaignante à entamer un processus formel envers la personne visée.

Une plainte peut être retirée en tout temps.

La décision de déposer une plainte auprès de l'ombud appartient à la personne plaignante.

14.2.2 Accès aux ressources

Le dépôt d'une plainte auprès de l'ombud permet à la personne plaignante d'accéder aux mêmes ressources que celles accessibles dans le cas d'un signalement, en plus d'entraîner le déclenchement du processus de traitement de la plainte duquel des sanctions, des mesures disciplinaires et des mesures administratives peuvent être imposées par l'administration.

La personne qui porte plainte est encouragée à le faire dès que possible pour faciliter le processus d'enquête sous l'égide du bureau de l'ombud. Il n'y a aucun délai requis pour déposer une plainte.

14.2.3 Formulaire à remplir

Une plainte peut être formulée en utilisant le formulaire type du bureau de l'ombud.

Un formulaire type pour demander une consultation auprès de l'ombud est disponible en ligne sur le microsite du Bureau de l'ombud.

La personne plaignante peut s'adresser au Service d'intervention de son campus afin d'obtenir de l'aide et du soutien dans le dépôt d'une plainte interne.

La plainte devrait préciser :

- les renseignements concernant la personne plaignante ;
- la date et l'heure de l'incident ;
- le lieu de l'incident ;
- le type d'incident ;
- s'il y a eu des blessures corporelles ou non ;
- si des soins médicaux ont été demandés ou obtenus ;

- les renseignements concernant la personne visée et leur relation avec la plaignante ou le plaignant ;
- le nom de la ou des personnes visées ;
- une brève description de la situation de violence à caractère sexuel.

14.2.4 Avis à la personne visée

Si la plainte déposée auprès de l'ombud est considérée recevable conformément à l'art. 14.4, la personne visée est avisée par écrit, par le bureau de l'ombud, qu'une plainte formelle à son endroit a été reçue.

L'avis à la personne visée inclura :

- un résumé de toutes les allégations ;
- une copie de la présente politique ;
- les détails des procédures qui seront suivies y compris le fait qu'une enquête préliminaire ou formelle sera en cours ;
- la possibilité de répondre par écrit aux allégations faites à son endroit dans un délai de dix (10) jours ouvrables avec la possibilité de demander une extension de ce délai fournissant des explications et justifications raisonnables ;
- le droit au soutien durant le traitement de la plainte ;
- les détails des mesures provisoires qui s'appliquent ;
- un rappel que la présente politique interdit les menaces et les représailles ;
- les ressources potentielles de soutien.

14.2.5 Enquête menée par le bureau de l'ombud

Si une plainte déposée au bureau de l'ombud est recevable, l'ombud peut :

- tenter de résoudre l'objet de la plainte par des moyens informels (médiation, conciliation) ;
- ouvrir une enquête qui est menée par le Bureau de l'ombud ;
- commander une enquête qui est menée par une enquêteuse ou un enquêteur externe d'un bureau externe de l'Université.

Si une enquête est ouverte, l'enquête doit être menée avec rigueur et ne devrait pas dépasser les six mois qui suivent la date du dépôt de la plainte. L'objectif est de travailler dans des délais raisonnables et aussi rapidement que possible.

14.2.6 Suspension de la procédure

La plainte peut être déposée si la personne visée par ladite plainte est un membre de la communauté universitaire ou l'était au moment de l'incident qui se serait produit. Si la relation entre l'Université de Moncton et la personne visée par la plainte est rompue (p. ex. celle-ci n'a plus le statut de personne étudiante ou de membre du personnel de l'Université de Moncton), le processus d'étude de la plainte est suspendu.

Si la personne visée par la plainte redevient membre de la communauté universitaire, le processus de plainte est repris. Cela n'empêche aucunement la plaignante ou le plaignant de porter plainte à la police.

14.3 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 l'agente ou l'agent de réponse ou l'ombud, même si aucune plainte n'a été portée à cet égard.

Ces éléments sont conservés en toute confidentialité, à moins qu'il soit tenu de les divulguer en vertu de cette politique ou par une ordonnance d'un tribunal.

14.4 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.

Dans les cas d'une plainte traitée par les agentes ou agents de réponses, il appartient à l'agente ou l'agent de réponse de déterminer la recevabilité d'une plainte.

Dans les cas d'une plainte traitée au bureau de l'ombud, il appartient à l'ombud de déterminer la recevabilité d'une plainte.

En se penchant sur la recevabilité de la plainte, il faut déterminer si :

- a) la plainte répond à la définition de la violence à caractère sexuel ;
- b) la *Politique sur la violence à caractère sexuel* de l'Université de Moncton est pertinente pour répondre à la plainte ou si d'autres politiques ou documents institutionnels s'appliquent ;
- c) la ou les personnes visées par la plainte sont membres de la communauté universitaire ou si les faits rapportés ont eu lieu lors d'activités vécues en contexte universitaire ou dans tout autre lieu où s'accomplit la mission de l'Université de Moncton, et là où les personnes sont liées entre elles par leur appartenance à la communauté universitaire ou par leur relation avec l'Université de Moncton. La présente politique s'applique aussi à toute personne qui utilise les services et les installations de l'Université de Moncton ; et
- d) la plainte déposée a déjà été traitée.

Dans le cas où la plainte est considérée non recevable, l'agente de réponse, l'agent de réponse ou l'ombud oriente tout de même la personne plaignante vers les services et ressources susceptibles de répondre à ses besoins.

14.5 Traitement de la plainte

L'Université de Moncton 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 visée recevra l'information nécessaire afin de lui permettre de répondre convenablement à la plainte tout en minimisant l'impact potentiellement négatif sur la personne plaignante. La divulgation pourrait inclure, selon la situation, une

copie de la plainte ou un sommaire. Dans tous les cas, la personne visée a droit de connaître toutes les allégations qui pèsent contre elle.

La personne plaignante peut demander de ne pas interagir avec la personne visée et sa demande sera respectée.

14.6 Le droit au soutien durant le traitement de la plainte

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 la situation, que ce soit lors des rencontres ou durant le processus d'enquête.

14.7 Retrait de la plainte et examen de la situation

La personne plaignante a le droit de retirer sa plainte préliminaire ou sa plainte formelle à tout moment.

L'Université de Moncton et le bureau de l'ombud se réservent le droit de poursuivre l'examen de la situation faisant l'objet de la plainte afin de s'acquitter des obligations que lui confère la présente politique. Les articles 14.8 et suivants sont respectés.

Dans les cas d'un examen de la situation, la personne plaignante peut demander, si elle le souhaite, d'être tenue informée des développements du processus d'examen de la situation.

14.8 Conclusion de l'enquête

a) Cas où la plainte déposée au bureau de l'ombud s'avère fondée

Lorsqu'une enquête aboutit à la conclusion que, selon la prépondérance des probabilités, la plainte est fondée (c'est-à-dire qu'il y a plus de chance que les faits allégués se sont produits que non), les mesures suivantes s'appliquent :

- i. les parties sont informées des conclusions de l'enquête par le bureau de l'ombud ;
- ii. l'ombud transmet le rapport d'enquête anonymisé à la personne visée, au comité de sanctions réseau et à la rectrice ou au recteur. Le comité de sanctions réseau recommande alors les sanctions et remet ses recommandations à la personne visée et à la rectrice ou au recteur qui prend ensuite une décision ;
- iii. le rapport d'enquête est classé en toute confidentialité sous la responsabilité du bureau de l'ombud ;
- iv. une note administrative est placée dans le dossier de la personne visée indiquant la date du dépôt de la plainte, la politique à laquelle elle se rapporte et le fait qu'elle a été jugée fondée.

b) Cas où la plainte s'avère non fondée

Lorsqu'une enquête sous l'égide du bureau de l'ombud aboutit à la conclusion que, selon la prépondérance des probabilités, la plainte est non fondée (c'est-à-dire qu'il y a plus de chance que les faits allégués ne se sont pas produits que oui), les mesures suivantes s'appliquent :

- i. les parties sont informées des conclusions de l'enquête par le bureau de l'ombud ;
- ii. le rapport d'enquête est classé en toute confidentialité sous la responsabilité du bureau de l'ombud ;

- iii. aucune note administrative n'est placée dans le dossier de la personne visée ;
- iv. des mesures de prévention ou d'accommodement peuvent tout de même être mises en place.

15. 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 qui lui semblent convenir.

a) Composition de la liste des candidates et candidats du comité de sanctions réseau

Un comité de sanctions réseau est formé pour l'ensemble des trois campus de l'Université de Moncton.

Le comité de sanctions réseau est composé comme suit :

- i. de la présidence nommée par ou le recteur pour un mandat de 3 ans ;
- ii. d'une personne du corps professoral, d'une personne employée relevant du secteur des Ressources humaines et d'une personne étudiante, provenant des trois campus ;
- iii. et, selon la personne visée par la plainte :
 - a) de la directrice ou du directeur du service concerné, lorsque la plainte vise une personne employée ;
 - b) d'une doyenne ou d'un doyen, ou d'une personne désignée par ceux-ci, lorsque la plainte vise une personne étudiante, chargée de cours ou professeure ;
 - c) de la vice-rectrice ou du vice-recteur à l'administration et aux ressources humaines, ou une personne qu'elle ou qu'il désigne, lorsque la plainte vise un cadre ;
 - d) d'une ou d'un membre du comité de gouvernance du Conseil de l'Université lorsque la plainte vise une personne qui n'est ni employée ni étudiante.

Afin de s'assurer de pouvoir former un comité sans conflit d'intérêts, il y aura toujours au moins deux membres du corps professoral, deux membres de la population étudiante et deux des membres du personnel formés en tout temps afin d'être prêts à siéger au sein du comité de sanction réseau. Ce bassin sera formé par appel de candidatures.

Les personnes posant leur candidature au comité de sanctions réseau doivent connaître les procédures d'enquête de la Politique et des principes de base de l'équité procédurale en matière de plaintes. Dès que possible à la suite de leur nomination. Le bureau de l'ombud organise une ou des formations pour les candidates et candidats portant sur 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.

La formation est offerte par des personnes expertes en la matière, incluant le domaine de l'équité procédurale.

b) Renvoi d'un dossier au comité de sanctions réseau

Lorsqu'une enquête formelle aboutit à la conclusion que la plainte est fondée, le bureau de l'ombud forme un comité de sanctions réseau, dans les plus brefs délais suivant la fin de l'enquête.

Le bureau de l'ombud transmet l'analyse et les conclusions du rapport d'enquête formelle au comité de sanctions réseau. Hormis le nom de la personne visée et de la personne plaignante qui doivent être communiqués pour permettre la déclaration d'un conflit d'intérêts, le rapport sera anonymisé.

- i. le comité de sanctions réseau se réunit, si possible, en personne et à huis clos, afin de recommander des sanctions ou des mesures disciplinaires et administratives ;
- ii. le comité de sanctions réseau remet ses recommandations de sanctions et de mesures dans un rapport écrit à la rectrice ou au recteur de l'Université ;
- iii. le comité de sanctions réseau peut permettre à la personne plaignante et à la personne visée de fournir des représentations écrites ou de leur donner l'opportunité de se faire entendre de vive voix ;
- iv. 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 et devront signer un formulaire de confidentialité ;
- v. 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 saisi de la plainte;
- vi. les discussions du comité de sanctions réseau sont confidentielles ; les membres du comité ne peuvent pas être contraints à témoigner dans d'autres instances ;
- vii. la liste de candidates et candidats au comité de sanctions réseau ainsi que les noms des membres de tout comité de sanctions restent anonymes dans la mesure du possible ;
- viii. les membres qui siègent au comité de sanctions réseau ne recevront pas de réprimande pour les recommandations formulées.

15.1 Recommandation des sanctions, mesures disciplinaires et administratives

Le Comité de sanctions réseau transmet le rapport d'enquête formelle et recommande une ou plusieurs sanctions en se basant sur les critères suivants :

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

15.2 Sanctions, mesures disciplinaires et administratives

a) pour une personne étudiante, l'une ou plusieurs des sanctions et des mesures suivantes peuvent être infligées :

- l'accès interdit ou restreint aux campus ou à une activité de l'Université de Moncton pour une durée déterminée ;
- l'attestation du Service de santé et psychologie ;
- l'entente écrite relative au comportement ;
- l'interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l'application de restrictions à cet égard ;
- la participation obligatoire à une formation ;

- la relocalisation ou le renvoi temporaire ou permanent de la résidence ou de l'appartement étudiant ;
- la réprimande écrite ;
- la réprimande orale ;
- la restriction de privilèges ;
- la suspension de l'Université de Moncton pour une durée déterminée ;
- le renvoi d'une salle de classe ;
- le renvoi de l'Université de Moncton ;
- le renvoi temporaire ou permanent d'un cours ;
- l'interdiction de participer à un stage ;
- l'interdiction de participer à des sports universitaires;
- le retrait d'accès à des bourses.

b) pour une personne employée, l'une ou plusieurs des sanctions et des mesures suivantes peuvent être infligées :

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

c) pour une personne membre du personnel sous-traitant, l'une ou plusieurs des sanctions et des mesures suivantes peuvent être infligées :

- l'accès interdit ou restreint aux campus ou à une activité de l'Université de Moncton pour une durée déterminée ;
- l'amende ;
- l'annulation du contrat ;
- l'exclusion de certaines personnes employées du contrat de service ;
- l'interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l'application de restrictions à cet égard ;
- la compensation pour pertes, dommages et préjudices subis aux biens de l'Université de Moncton ;
- la réprimande écrite ;
- la réprimande orale ;
- la suspension du contrat.

d) pour la personne qui n'est pas 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 de Moncton, 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 de Moncton peut également déposer une dénonciation auprès de la police.

Pour une personne qui n'est pas membre de la communauté universitaire, l'une ou plusieurs des sanctions et des mesures suivantes peuvent être infligées :

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

16. 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 fournir l'opportunité à la personne visée et à la personne plaignante 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. La rectrice ou le recteur s'assure d'une cohérence dans ses décisions dans les divers dossiers de plainte, mais doit prendre en considération les spécificités de chaque dossier individuellement.

Dans l'éventualité où la rectrice ou le recteur, à la suite de sa révision du dossier, de sa rencontre avec la personne visée et de sa rencontre avec la personne plaignante, considère imposer une peine plus sévère que celle recommandée par le comité de sanctions réseau, elle ou il doit en aviser la personne visée et lui permettre de faire des représentations et d'être entendue sur cette question.

Lors de ses rencontres avec la personne visée et la personne plaignante, la rectrice ou le recteur peut être accompagnée d'une observatrice ou d'un observateur qui aura comme mandat de prendre des notes lors des rencontres.

La décision de la rectrice ou du recteur est finale et sans appel.

17. 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.

18. Demande de reconsidération des conclusions de l'enquête formelle

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

Un vice fondamental de procédure représente une violation des éléments essentiels de la procédure de traitement de la politique, incluant le droit à l'équité procédurale.

La demande de reconsidération des conclusions de l'enquête formelle doit être déposée auprès du bureau de l'ombud 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.

Dans l'éventualité qu'une personne visée par des allégations de violence à caractère sexuel qui se sont avérées non fondées considère que les allégations visaient à lui nuire personnellement, elle peut faire une demande d'intervention à l'ombud afin d'agir en vertu du Code de conduite des membres de la communauté universitaire ou des autres politiques institutionnelles.

19. Concurrence des recours

La personne plaignante 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 de Moncton peut mener sa propre enquête indépendante à propos des allégations et rend sa propre décision conformément à ses politiques et procédures.

L'ombud a la discrétion de suspendre les procédures par respect des droits constitutionnels de la personne visée tout en protégeant les intérêts de la personne plaignante. Les mesures d'accommodement peuvent survivre la suspension des procédures.

20. Révision de la politique

20.1 Comité de révision

La présente politique sera révisée au plus tard tous les cinq (5) ans par un comité de révision formé par la direction de l'Université.

La politique sera révisée, en consultation avec le groupe de travail *Pour une culture du consentement* ainsi que l'ensemble des associations étudiantes, des associations syndicales 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.

20.2 Recommandations de l'ombud

Les recommandations de l'ombud dans son rapport annuel pourront être prises en compte lors de la révision.

20.3 Processus d'adoption

Toute modification mineure à la présente politique, incluant les définitions, doit être déposée au Secrétariat général et présentée au Comité de gouvernance pour adoption.

Toute modification majeure à la présente politique doit être déposée au Secrétariat général, être présentée au Comité de gouvernance et adoptée par le Conseil de l'Université.

21. Promotion de la politique

Il appartient à toute la communauté universitaire de faire la promotion de la *Politique sur la violence à caractère sexuel*. Cette politique ainsi que 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 de Moncton.

22. Protocole d'intervention

Le *Protocole d'intervention* sert à encadrer les membres de la communauté universitaire en situation de violence à caractère sexuel. Il rassemble les ressources disponibles à l'Université de Moncton, ainsi que dans la communauté et fournit des renseignements sur les procédures et recours possibles après une situation de violence à caractère sexuel tant pour les personnes qui en ont été victimes que pour les personnes qui en ont été témoins ou informées.

Ces documents sont également présentés formellement lors de l'embauche de toute nouvelle personne employée par les services des ressources humaines et les supérieurs, ainsi que lors des diverses activités d'accueil des nouvelles personnes étudiantes.

Une mention de la présente politique, du *Protocole d'intervention* et des ressources disponibles sur les campus en cas de violence à caractère sexuel est insérée dans tous les plans de cours offerts et les contrats offerts à l'Université de Moncton.

23. Compilation des données statistiques

L'Université de Moncton s'engage à se doter des moyens nécessaires pour la compilation de statistiques sur les situations de violence à caractère sexuel qui ont lieu en son sein.

Les personnes intervenantes et les agentes ou agents de réponse collaborent afin de compiler des données sur les situations de violence à caractère sexuel en contexte universitaire en se basant sur les signalements et les demandes d'aides reçues entre le 1^{er} septembre et 31 août de chaque année.

Un rapport annuel réseau est produit par celles-ci et déposé au bureau du Secrétariat général de l'Université de Moncton 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 de Moncton et est distribué à l'ensemble de la communauté universitaire.

Le Bureau de l'ombud prépare un rapport indépendant couvrant la période du 1^{er} septembre au 31 août de chaque année qui est déposé au Conseil de l'Université.

Politique adoptée au Conseil de l'Université le 15 juin 2024