

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

**Date d'entrée en vigueur :** 18 juin 2020

**Autorité approbatrice :** Conseil  
d'administration

**Version amendée ou remplacée :** 12 décembre 2018

**Numéro de référence :** PRVPA-3

---

### TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	2
PORTÉE.....	2
OBJET.....	2
DÉFINITIONS.....	3
INTERSECTIONNALITÉ.....	6
POLITIQUE.....	7
RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	7
PRÉVENTION, ÉDUCATION ET SENSIBILISATION.....	10
SOUTIEN AUX PERSONNES SURVIVANTES OU VICTIMES.....	11
MESURES D'ACCOMMODEMENT.....	12
SIGNALEMENT, DIVULGATION ET PLAINTÉ EN MATIÈRE DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL.....	14
SIGNALEMENT.....	15
DIVULGATION.....	15
PLAINTÉ.....	16
Options externes.....	16
Options internes.....	17
Entente à l'amiable.....	17
Plainte officielle.....	18
CONFIDENTIALITÉ ET RESPECT DE LA VIE PRIVÉE.....	24
RELATIONS ROMANTIQUES OU SEXUELLES CONSENSUELLES ENTRE ENSEIGNANTS ET ÉTUDIANTS.....	25
RAPPORT ANNUEL.....	26
RÉVISION DE LA POLITIQUE.....	26
ANNEXE A : Services de soutien.....	27
ANNEXE B : Déposer une plainte interne.....	28

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 2 de 26

### PRÉAMBULE

Aucune forme de discrimination, d'intimidation, de harcèlement ou d'agression à caractère sexuel n'est tolérée à l'Université Concordia (« l'Université »). L'Université est un milieu unique : elle forme une communauté intellectuelle qui a pour responsabilité de faire des découvertes, de créer un savoir et de le diffuser. Cette aspiration ne peut être réalisée que s'il existe un engagement largement partagé à établir et à préserver un milieu d'apprentissage, de travail et de vie positif, au sein duquel tous les membres (tel que ce terme est défini ci-après) de l'Université sont à l'abri de la violence à caractère sexuel (tel que ce terme est défini ci-après). La présente politique définit l'engagement de l'Université à contrer la violence à caractère sexuel et la culture du viol ainsi qu'à mettre fin aux idées reçues et aux comportements néfastes entourant le sujet par l'éducation et la formation. Elle favorise la sensibilisation et la prévention, décrit le soutien offert aux personnes survivantes ou victimes (tel que ce terme est défini ci-après) et établit des cadres méthodologiques justes pour la reddition de comptes. Elle présente et assigne les réponses appropriées à la divulgation (tel que ce terme est défini ci-après) d'actes de violence à caractère sexuel et précise les procédures à suivre pour les signalements et les plaintes (tel que ces termes sont définis ci-après).

### PORTÉE

La présente politique s'applique à tous les membres de l'Université et concerne les incidents de violence à caractère sexuel se produisant dans tout cadre, que ce soit sur le campus, à l'extérieur de celui-ci ou en ligne, où se déroulent des activités d'apprentissage, de travail ou sociales de l'Université. Ces cadres comprennent, sans toutefois s'y limiter, les milieux de sport ou de recherche, les contextes d'apprentissage expérientiel ou coop, les stages, les activités organisées en classe et les ateliers de l'Université.

La politique s'applique aussi aux tiers (tel que ce terme est défini ci-après), s'il y a lieu. Conformément à la [\*Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, RLRQ, chapitre P-22.1\*](#), elle décrit et vise à contrer distinctement le grave problème de la violence à caractère sexuel par rapport à toute autre forme d'inconduite.

### OBJET

La présente politique précise l'engagement de l'Université :

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 3 de 26

- à renforcer un milieu d'apprentissage et de travail sécuritaire pour les membres de l'effectif étudiant, du personnel et du corps professoral ainsi que les visiteuses et visiteurs, milieu où la violence à caractère sexuel n'est pas tolérée;
- à fournir une assistance et un soutien appropriés aux membres de l'Université touchés par la violence à caractère sexuel;
- à élaborer et à mettre en place des plans et du matériel d'information et de communication appropriés afin d'informer les membres de l'Université au sujet de la présente politique et de promouvoir un milieu sécuritaire;
- à énoncer clairement les responsabilités qui incombent à tout membre de l'Université en matière de prévention de la violence à caractère sexuel;
- à réagir à la violence à caractère sexuel selon une approche centrée sur le traumatisme et axée sur la personne survivante ou victime, et ce, tout en respectant les principes fondamentaux d'équité et de justice naturelle;
- à sensibiliser la communauté universitaire à la nature intersectionnelle de la violence à caractère sexuel et à intégrer cette sensibilité aux réponses de l'Université;
- à établir des processus précis aux fins de la divulgation d'actes de violence à caractère sexuel et de la réponse à donner à ces actes; et
- à fournir tout au long de ces processus des mesures de soutien essentielles aux personnes survivantes ou victimes, aux personnes devant répondre à des allégations de violence à caractère sexuel, aux tiers touchés par ce type d'allégations de même qu'aux personnes à qui sont divulgués des actes de violence à caractère sexuel et qui doivent donner suite à ces divulgations.

### DÉFINITIONS

Un « agent disciplinaire » est l'une des personnes suivantes : le recteur et vice-chancelier; une vice-rectrice ou un vice-recteur; la vice-rectrice exécutive déléguée; ou la secrétaire générale.

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 4 de 26

Une « agression sexuelle » est un geste non désiré de nature sexuelle imposé par une personne à une autre. Elle comprend divers actes comme les baisers et les caresses non désirés ainsi que toute forme de pénétration de nature sexuelle, non consentie. L'agression sexuelle peut avoir lieu entre des étrangers ou des connaissances, ou être perpétrée par une personne connue de la personne survivante ou victime. Elle peut également se produire entre conjoints, entre personnes qui se fréquentent ou dans n'importe quelle autre relation. L'agression sexuelle est une infraction au *Code criminel du Canada*. Elle est illégale.

Un « conflit d'intérêts » est une situation dans laquelle une personne employée par l'Université a un intérêt personnel direct ou indirect dont elle a conscience et qui remet en question l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité qu'elle se doit d'exercer dans l'exécution de ses devoirs et responsabilités en tant que personne employée.

Le « consentement » est lié au *Code criminel du Canada*, qui le définit comme l'accord volontaire d'une personne de se livrer à l'activité sexuelle en question. Toute conduite autre qu'un accord explicite, éclairé, volontaire et continu de se livrer à une activité sexuelle ne constitue pas un consentement.

Par exemple, il n'y a pas consentement si :

- l'accord est manifesté par des paroles ou la conduite d'une autre personne que la partie plaignante (tel que ce terme est défini ci-dessous);
- la partie défenderesse (tel que ce terme est défini ci-dessous) incite la partie plaignante à l'activité par abus de confiance ou de pouvoir;
- la partie plaignante manifeste, par ses paroles ou sa conduite, l'absence d'accord à l'activité; ou
- après avoir consenti à l'activité, la partie plaignante manifeste, par ses paroles ou sa conduite, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

Une « divulgation » signifie le fait, pour une personne survivante ou victime, de se manifester afin d'accéder à du soutien, à de l'assistance ou à un accommodement de manière confidentielle.

Un « enseignant » est une personne employée par l'Université qui enseigne à des étudiantes ou étudiants, les conseille, les supervise, les mentore, les entraîne ou gère l'allocation de ressources qui leur sont destinées. Sont compris, mais sans s'y limiter, les membres du corps professoral à

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 5 de 26

temps plein ou à temps partiel, les administratrices et administrateurs qui font partie du corps professoral, les bibliothécaires, les monitrices et moniteurs de laboratoire ou autres et les chercheuses et chercheurs principaux, de même que les assistantes et assistants d'enseignement, les assistantes et assistants de recherche, les membres du personnel, les entraîneuses et entraîneurs, et les entraîneuses et entraîneurs adjoints.

L'« équipe d'intervention en cas d'agression sexuelle » est un groupe spécial composé de membres du personnel de l'Université et formé par la directrice du Centre d'aide aux survivantes et survivants d'agression sexuelle (CASSAS) lorsque surviennent des cas de violence à caractère sexuel.

Le « harcèlement sexuel » est une suite de remarques, de conduites, d'allusions, de railleries ou de communications non désirées de nature sexuelle, ou une suite de remarques, de conduites ou de communications non désirées fondées sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle. Le harcèlement sexuel peut consister en une attention non désirée de nature sexuelle comprenant par exemple des questions sur la vie sexuelle, des invitations ou des demandes malvenues à caractère sexuel, ou des remarques importunes sur l'apparence. Il peut également inclure des remarques gênantes portant sur le genre, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, alors que de telles remarques ne sont pas nécessairement de nature sexuelle, mais sont néanmoins humiliantes, comme les plaisanteries ou les commentaires désobligeants liés au genre. Même si elle n'a lieu qu'une fois, une inconduite grave peut constituer du harcèlement si elle a des conséquences semblables à celles de multiples incidents et si elle produit un effet nocif durable sur la personne survivante ou victime.

Un « membre », aux fins de la présente politique, est une étudiante ou un étudiant, un membre du personnel ou un membre du corps professoral. Plus précisément, ce terme désigne les membres du corps professoral, les employées et employés, les membres du personnel administratif et du personnel de soutien, les boursières et boursiers postdoctoraux, les membres de l'administration, les étudiantes et étudiants ainsi que les internes, les stagiaires et les chercheuses et chercheurs.

Une « partie défenderesse » est un membre de l'Université visé par un signalement ou une plainte.

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 6 de 26

Une « partie plaignante » est une personne survivante ou victime, un agent disciplinaire ou un membre de l'Université qui dépose une plainte (tel que ce terme est défini ci-dessous) pour violence à caractère sexuel, et ce, conformément aux dispositions de la présente politique.

Une « personne survivante ou victime » est un membre de l'Université qui a subi de la violence à caractère sexuel.

Une « plainte » signifie le fait, pour une personne survivante ou victime, un agent disciplinaire ou un membre de l'Université, de lancer un processus établi auprès d'une entité, unité, personne ou autorité compétente.

Un « signalement » signifie le fait, pour une personne survivante ou victime, un témoin actif ou passif ou encore une personne préoccupée, de communiquer de l'information à un membre ou à une unité de l'Université sur un cas de violence à caractère sexuel, mais sans nécessairement demander un recours, du soutien ou un suivi.

Un « tiers » est une personne ou une entité qui fournit des services ou en reçoit de l'Université, ou qui agit comme partenaire de l'Université ou collabore avec celle-ci. Par exemple, il peut s'agir, sans s'y limiter, d'une experte-conseil ou d'un expert-conseil, d'une organisatrice ou d'un organisateur de conférence, d'une participante ou d'un participant à une conférence, d'une contractuelle ou d'un contractuel de l'interne ou de l'externe, ou d'une ou d'un partenaire de recherche ou de stage.

La « violence à caractère sexuel » signifie toute forme d'inconduite ou de violence, physique ou psychologique, infligée par des moyens sexuels ou ciblant la sexualité. Elle comprend, sans s'y limiter, l'agression sexuelle; le harcèlement sexuel; le harcèlement criminel; la coercition; les blagues sexistes, homophobes ou transphobes; l'attentat à la pudeur; le retrait du condom à l'insu de la ou du partenaire; le voyeurisme; les images sexuelles dégradantes; l'enregistrement et la distribution d'images ou de vidéos sexuelles d'un membre de l'Université sans son consentement; ainsi que le cyberharcèlement de nature sexuelle ou lié à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à la présentation de genre d'une personne.

### INTERSECTIONNALITÉ

La violence à caractère sexuel peut être subie par n'importe qui. Toutefois, elle est en très grande majorité commise contre les femmes et les personnes de genre non conforme, en

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 7 de 26

particulier les jeunes et les personnes appartenant simultanément à plusieurs groupes marginalisés, y compris, mais sans s’y limiter, les personnes autochtones, racialisées, transgenres ou handicapées. L’Université s’efforce de réduire les obstacles afin de mieux venir en aide aux personnes survivantes ou victimes au sein de sa communauté. Ainsi, les réponses aux plaintes, les efforts de prévention et l’assistance ou le soutien fournis en vertu de la présente politique doivent prendre en considération, au besoin et selon la demande, les diverses perspectives, opinions ou circonstances de chaque personne survivante ou victime. La communauté universitaire est diversifiée. Toute mesure visant à contrer la violence à caractère sexuel doit tenir compte du fait que de nombreux facteurs influent sur l’expérience de chaque personne. L’Université reconnaît que la perspective ou les circonstances d’une personne (comme sa nationalité ou son origine ethnique, son sexe, son orientation sexuelle, son identité de genre, son âge, sa religion, sa foi, sa capacité ou son incapacité, son autochtonicité, son statut d’immigration, son état médical, par exemple sa séropositivité, ses aptitudes linguistiques et son statut socioéconomique) peuvent la rendre plus vulnérable à la violence à caractère sexuel et avoir une incidence sur ses besoins et ses choix en matière de recours. L’oppression systémique, y compris, mais sans s’y limiter, le sexisme, le racisme, le colonialisme, la discrimination fondée sur la capacité physique, l’homophobie ou la transphobie, peut se manifester par des actes de violence à caractère sexuel et avoir des répercussions sur les ressources et les options qu’une personne survivante ou victime serait prête à explorer.

### POLITIQUE

#### RÔLES ET RESPONSABILITÉS

1. Tous les membres de la communauté de Concordia doivent se familiariser avec la présente politique et les responsabilités qui en découlent. De plus, ils doivent participer aux programmes de formation et de sensibilisation consacrés à la violence à caractère sexuel ainsi qu’aux moyens de la prévenir et d’y répondre.

Tout membre de l’Université peut être témoin d’un acte de violence à caractère sexuel ou être abordé par une personne souhaitant divulguer ou signaler un cas de violence à caractère sexuel ou encore formuler une plainte à ce sujet. Il incombe à tout membre de l’Université – et d’autant plus si cette personne exerce des fonctions de supervision ou d’enseignement – à qui est divulguée une allégation de violence à caractère sexuel, de quelque forme que ce soit, de :

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 8 de 26

- consulter le CASSAS, le Bureau des droits et des obligations ou le Service des ressources humaines pour participer à un débriefing confidentiel et obtenir des conseils sur le traitement du cas divulgué; et
  - diriger toute personne survivante ou victime vers le CASSAS.
2. Le CASSAS sert de point de service principal aux membres de l'Université qui ont subi, sous une forme ou sous une autre, de la violence à caractère sexuel ou qui ont besoin de conseils sur le traitement d'un cas de violence à caractère sexuel leur ayant été divulgué. Le CASSAS a été créé afin de s'assurer que la réponse de l'Université à la divulgation d'actes de violence à caractère sexuel est coordonnée efficacement, centrée sur le traumatisme et axée sur la personne survivante ou victime. Intervenante principale lorsqu'un cas de violence à caractère sexuel est signalé, la directrice du CASSAS se fait au besoin la voix de la personne survivante ou victime – dans la mesure où celle-ci y a préalablement consenti – à l'Université, et ce, notamment afin de structurer les solutions et les ressources fournies par Concordia.

Le CASSAS propose des services de soutien confidentiels, centrés sur le traumatisme et axés sur la personne survivante ou victime. Les membres de l'effectif étudiant, du corps professoral et du personnel des deux campus peuvent en bénéficier, et ce, peu importe le moment ou le contexte de l'épisode de violence à caractère sexuel. Pour obtenir de l'information complémentaire, consultez la page <https://www.concordia.ca/fr/conduite/agression-sexuelle.html>.

Pour joindre le CASSAS, envoyez un courriel à l'adresse [sarc@concordia.ca](mailto:sarc@concordia.ca).

Le CASSAS offre notamment les services suivants :

- intervention en situation de crise et counseling à court et à long terme pour les personnes ayant subi directement ou indirectement de la violence à caractère sexuel;
- détermination, mise en œuvre et coordination des mesures d'accommodement appropriées;
- aiguillage et accompagnement des personnes survivantes ou victimes aux fins des ressources de soutien et de secours disponibles à l'interne et à l'externe;
- centre sans rendez-vous avec service d'écoute active, livres, articles et autres ressources; et



## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 9 de 26

- conservation pour l'Université de statistiques anonymes et de dossiers liés aux cas de violence à caractère sexuel que traite le CASSAS en vertu de la présente politique.

Il incombe aussi au CASSAS d'élaborer et d'assurer la prestation de la formation obligatoire de l'Université – qui est donnée en ligne et en personne – et d'autres activités de sensibilisation, d'éducation et de diffusion portant sur la prévention de la violence à caractère sexuel et les mesures à prendre pour y répondre. De même, le CASSAS doit fournir l'information destinée aux personnes et aux services chargés d'intervenir dans les cas de violence à caractère sexuel relativement aux enjeux émergents en la matière. Membre à part entière du comité permanent sur la violence à caractère sexuel, la directrice du CASSAS préside le sous-comité responsable de la formation et de la sensibilisation, qui dépend dudit comité.

3. Groupe de travail composé de membres de l'effectif étudiant, du corps professoral et du personnel de l'Université, le comité permanent sur la violence à caractère sexuel coordonne les efforts que déploie Concordia pour prévenir la violence à caractère sexuel et y répondre, d'une part, et recommande au conseil d'administration l'apport de modifications à la présente politique, d'autre part. De l'information complémentaire à ce sujet est offerte sur la page Web consacrée au [comité permanent sur la violence à caractère sexuel](#). Il est également possible de joindre le comité par courriel, à l'adresse [SV.standingcmt@concordia.ca](mailto:SV.standingcmt@concordia.ca).
4. Répondant à toutes les situations d'urgence, le Service de sécurité de l'Université peut recevoir des signalements d'actes de violence à caractère sexuel. Le cas échéant, il fournit du soutien et des options à toute personne à l'origine d'un signalement et la dirige vers le CASSAS, où un suivi est assuré. Après avoir consulté la personne ayant effectué le signalement ainsi que l'unité concernée, le Service de sécurité de l'Université peut par ailleurs définir d'autres mesures à prendre afin de garantir la sécurité des campus. Les prestations du Service de sécurité incluent notamment l'accompagnement à l'Université d'un membre de l'effectif étudiant, du personnel ou du corps professoral dont la sécurité est compromise de même que l'application et le suivi des ordonnances de non-communication. Le directeur du Service de sécurité de l'Université veille à ce que les membres de son équipe soient formés pour travailler avec diverses personnes survivantes ou victimes d'actes de violence à caractère sexuel et leur fournir des services centrés sur leur traumatisme.

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 10 de 26

5. Le Bureau des droits et des obligations prodigue des conseils à tout membre de la communauté qui souhaite porter plainte contre un autre membre en matière de violence à caractère sexuel ou répondre à une telle plainte; facilite le processus de soutien à la partie plaignante; peut être appelé à se joindre à l'équipe d'intervention en cas d'agression sexuelle; et collabore à la révision périodique de la présente politique. La directrice du Bureau des droits et des obligations siège au comité permanent sur la violence à caractère sexuel.
6. Afin de lutter contre la violence à caractère sexuel, les organes directeurs étudiants assurent des activités d'éducation, de formation et de soutien entre pairs; font la promotion de la culture du consentement dans tous leurs événements; collaborent avec les membres de l'administration de l'Université – y compris, mais sans s'y limiter, la conseillère spéciale à la vie étudiante auprès de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques – pour transmettre les préoccupations des étudiantes et étudiants en matière de violence à caractère sexuel et contribuer à y remédier; appuient les activités de formation organisées par l'Université et facilitent leur tenue; et collaborent avec le CASSAS à l'élaboration de campagnes et d'initiatives sur la violence à caractère sexuel et la culture du consentement dirigées par des étudiantes et étudiants et centrées sur leurs récits et expériences. Enfin, les associations étudiantes doivent s'assurer que les leaders étudiants suivent chaque année la formation obligatoire.
7. Il incombe à la haute direction de l'Université d'allouer les ressources nécessaires à la mise en œuvre et à l'application de la présente politique.

### PRÉVENTION, ÉDUCATION ET SENSIBILISATION

8. L'Université s'engage à promouvoir un milieu sécuritaire non seulement pour ses membres, mais aussi pour ses visiteuses et visiteurs. Elle se donne pour but de travailler à éliminer la violence à caractère sexuel par la diffusion de matériel d'information et de programmes de sensibilisation à l'intention des membres de l'effectif étudiant, du corps professoral et du personnel. Par l'intermédiaire du CASSAS, elle collabore avec des partenaires internes et externes à l'élaboration et à la mise en œuvre de campagnes et de programmes d'éducation, de prévention et de sensibilisation en matière de violence à caractère sexuel. Sous-tendant l'intersectionnalité de la question, ces initiatives fournissent aussi de l'information sur les politiques, directives et processus de l'Université en la matière.

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 11 de 26

9. Afin d’instaurer une culture d’information sur la violence à caractère sexuel sur ses campus, l’Université organise une formation obligatoire à l’intention de ses membres. Les moyens retenus à cet égard peuvent inclure des trousseaux d’information, des séances de formation en ligne ou en personne, de la formation individuelle et des ateliers. Le [site Web consacré à la formation obligatoire](#) sur la violence à caractère sexuel fournit de l’information détaillée sur la question et dresse la liste des options offertes.
- Les nouvelles étudiantes et les nouveaux étudiants doivent tous suivre la formation sur la violence à caractère sexuel au cours de leur premier trimestre à l’Université.
  - Les employées et employés de même que les leaders étudiants doivent chaque année suivre la formation sur la violence à caractère sexuel.
10. Il incombe au Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques de veiller à ce que toutes les personnes visées participent à la formation obligatoire et d’assurer un suivi à cet égard.

### SOUTIEN AUX PERSONNES SURVIVANTES OU VICTIMES

11. Les personnes survivantes ou victimes membres de la communauté universitaire ont accès à des ressources de soutien, et ce, peu importe le moment où la violence à caractère sexuel a eu lieu, le lieu où elle s’est déroulée et la personne qui l’a perpétrée.

Comme les besoins de chaque personne survivante ou victime varient, les mesures de soutien et d’accommodement offertes sont adaptées à ceux-ci, et ce, au cas par cas et dans les limites des ressources dont dispose l’Université.

12. Première personne-ressource en matière de soutien, la directrice du CASSAS agit comme principale intervenante et unique contact dans les cas de violence à caractère sexuel. En coordonnant la réponse de l’Université, elle s’assure que la personne survivante ou victime n’a pas à raconter encore et encore l’épreuve qu’elle a vécue. Chaque fois qu’elle le peut et avec la permission de la personne survivante ou victime, la directrice du CASSAS se fait la porte-parole de celle-ci. La nécessité d’une telle intervention est déterminée par l’Université après discussion avec la personne survivante ou victime. La directrice du CASSAS assure ou coordonne la gestion du cas, notamment en réunissant l’équipe d’intervention en cas d’agression sexuelle. S’il y a lieu, la directrice ou l’équipe tient les services et départements intéressés informés des

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 12 de 26

dates d'audience, des conditions du tribunal, des ordonnances restrictives et des jugements.

13. Lorsque les circonstances l'exigent, l'équipe d'intervention en cas d'agression sexuelle est appelée à se réunir de façon urgente et prioritaire, et ce, afin de contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une réponse cohérente et centrée sur le traumatisme de la personne survivante ou victime. Cette équipe spéciale est composée des membres les plus pertinents selon le cas, comme le détermine la directrice du CASSAS et conformément aux besoins et aux souhaits de la personne survivante ou victime. Outre la directrice du CASSAS qui la préside, l'équipe d'intervention en cas d'agression sexuelle peut comprendre des représentantes ou représentants des unités suivantes :

- le Service de sécurité de l'Université;
- le Service de santé;
- le Bureau des droits et des obligations;
- la Direction de la vie étudiante;
- la directrice ou le directeur du département, du service ou du programme d'études (premier, deuxième ou troisième cycle) visé;
- le Service des ressources humaines;
- le Service des résidences;
- le Secrétariat général;
- le Service d'intégration des étudiants en situation de handicap;
- le Vice-rectorat exécutif aux affaires académiques; ou
- une personne déléguée par l'une ou l'autre de ces unités.

Sous l'autorité de la directrice du CASSAS, les membres de l'équipe d'intervention en cas d'agression sexuelle communiquent et collaborent avec les départements, services et unités intéressés en vue de répondre aux besoins de toute personne survivante ou victime quant à l'adoption, à l'interne, des mesures d'accommodement appropriées.

### MESURES D'ACCOMMODEMENT

14. Les mesures d'accommodement visent à soutenir les membres de l'Université qui : ont subi de la violence à caractère sexuel et, par conséquent, ne sont pas en mesure d'effectuer leurs tâches comme prévu; ont des préoccupations en matière de sécurité; ou doivent

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 13 de 26

bénéficier d'une protection parce qu'elles ou ils subissent ou craignent des représailles. Les mesures d'accommodement sont offertes dès que possible – au plus tard dans les sept jours.

Par exemple, une étudiante survivante ou victime ou un étudiant survivant ou victime peut obtenir le report d'un examen ou de la remise d'un travail, un changement de groupe-classe, des modifications à son horaire, à son lieu de résidence ou aux modalités de sa supervision, l'aménagement de mesures sécuritaires ou encore une aide financière d'urgence.

Parmi les mesures susceptibles d'être adoptées à l'endroit de la partie défenderesse figurent : un changement de groupe-classe, des modifications à son horaire, à son lieu de résidence ou aux modalités de sa supervision ou encore l'émission d'une ordonnance de non-communication par le Bureau des droits et des obligations. Sont au nombre des autres mesures pouvant être prises contre la partie défenderesse : la notification explicite d'éviter tout contact et toute communication avec la partie plaignante ou de cesser immédiatement le comportement présumé, l'exigence de signer un registre au Service de sécurité de l'Université à son arrivée et à son départ, l'annulation de sa carte de privilège d'emprunt à la Bibliothèque ou de son droit de fréquenter les installations de sport de l'Université, la fermeture temporaire de son compte de courrier électronique de l'Université ou encore un changement de résidence.

De même, une employée ou un employé peut par exemple bénéficier de mesures de précaution non disciplinaires visant à limiter le contact entre les parties, d'une réorganisation de ses tâches, d'un déménagement de son espace de travail ou encore de la suspension temporaire de la partie défenderesse.

Parmi les mesures susceptibles d'être adoptées au profit de tout membre de l'Université, soulignons l'élaboration d'un plan de sécurité conçu spécialement pour la personne survivante ou victime. Un tel plan peut inclure un programme d'accompagnement par le Service de sécurité de l'Université.

15. Le processus d'élaboration des mesures d'accommodement s'enclenche lors d'une première rencontre entre la personne survivante ou victime et un membre du personnel du CASSAS. Une fois déterminées, les mesures appropriées doivent être

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 14 de 26

offertes immédiatement et mises en place dans les sept jours civils. (Si le septième jour est férié, le délai est alors prolongé.)

16. Les unités intéressées contactées par la directrice du CASSAS aux fins de l'application de la présente politique sont tenues de collaborer avec celle-ci en vue de déterminer et de mettre en œuvre les mesures d'accommodement appropriées et raisonnables pour la personne survivante ou victime, et ce, en conformité avec les politiques et procédures existantes. Toute personne qui ne respecte pas les mesures adoptées s'expose à des conséquences ultérieures, imposées par l'Université.
17. La conseillère spéciale à la vie étudiante auprès de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques supervise la mise en œuvre des mesures d'accommodement.

### SIGNALEMENT, DIVULGATION ET PLAINTÉ EN MATIÈRE DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

18. Pour toute situation exigeant l'apport d'un soutien à une personne survivante ou victime, appelez la directrice du CASSAS au 514 848-2424, poste 3353, ou écrivez-lui à l'adresse [sarc@concordia.ca](mailto:sarc@concordia.ca). En effet, le CASSAS doit servir de premier point de contact.

Pour toute situation survenant en dehors des heures de bureau ou la fin de semaine et soulevant des préoccupations en matière de sécurité ou nécessitant une aide immédiate, téléphonez au Service de sécurité de l'Université au 514 848-3717 (sélectionnez l'option 1).

19. Toute personne qui signale ou divulgue un acte de violence à caractère sexuel, ou qui dépose une plainte à ce titre, est informée des diverses options qui s'offrent à elle pour la suite des choses. Secondée au besoin par la directrice du Bureau des droits et des obligations, la directrice du CASSAS présente ces options et fournit de l'information sur les méthodes offertes pour faciliter la résolution du conflit, la procédure pour déposer une plainte et les divers moyens d'aborder ou de régler la question.

Si un acte de violence à caractère sexuel, de quelque forme que ce soit, est perpétré par un tiers ou par une personne étrangère à l'Université, toute personne souhaitant signaler

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 15 de 26

le cas est encouragée à communiquer avec la directrice du CASSAS, qui – de concert avec elle – déterminera les mesures qu’il convient d’adopter.

20. À aucune étape du processus de signalement, de divulgation ou de plainte, la personne survivante ou victime n’a à subir d’interrogatoire sur ses antécédents sexuels. L’Université ne blâmera ni ne sanctionnera une personne survivante ou victime qui a contrevenu aux lois sur la consommation d’alcool ou de drogue – que ce soit à Concordia ou autre part – ou qui a subi un acte de violence à caractère sexuel dans le cadre d’une activité criminelle, la prostitution notamment.
21. Il est interdit d’exercer des représailles contre toute personne qui signale ou divulgue un acte de violence à caractère sexuel, de quelque nature que ce soit, ou qui porte plainte à ce titre. Les représailles de même que les tentatives de représailles peuvent entraîner l’adoption de mesures disciplinaires à l’encontre d’une étudiante ou d’un étudiant, en vertu du *Code des droits et des obligations* (BD-3), ou d’une employée ou d’un employé, en vertu de la convention collective applicable. L’Université n’imposera pas de sanctions à une partie plaignante qui dénonce un manquement à une politique de l’Université.

### SIGNALEMENT

22. Le signalement est une option qui s’offre à tout membre de l’Université qui souhaite communiquer l’information ou les préoccupations qu’il a sur un cas de violence à caractère sexuel survenu dans la communauté, mais sans nécessairement demander un recours, un accommodement ou un suivi. Dans ces circonstances, un signalement peut être fait au Service de sécurité de l’Université ou au Bureau des droits et des obligations. Le service ou le bureau reçoit le signalement, offre son soutien à la personne effectuant celui-ci et détermine, en consultation avec l’unité concernée, les mesures à prendre.

### DIVULGATION

23. La divulgation est une option offerte à la personne survivante ou victime qui souhaite obtenir, en toute confidentialité, du soutien, de l’assistance ou un accommodement, et ce, comme le précise la présente politique. Il appartient à la personne survivante ou victime de déterminer ce qu’elle veut divulguer de l’expérience qu’elle a vécue et

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 16 de 26

quand elle compte le faire. Toutefois, pour qu'une plainte fasse l'objet d'une enquête, un minimum d'information est nécessaire.

24. Pour l'Université, le respect de la capacité d'agir des personnes survivantes ou victimes constitue une valeur fondamentale. Elle garantit donc leur droit d'obtenir un soutien non critique auprès d'un personnel spécialement formé, qui leur présente les différentes options s'offrant à elles et les aide à accéder à une gamme de ressources d'aide appropriées.

### PLAINTE

25. La plainte est une option offerte à la personne survivante ou victime qui souhaite entamer un processus judiciaire ou disciplinaire dans lequel l'anonymat est impossible.
26. Une plainte pour violence à caractère sexuel peut se doubler d'une plainte pour une autre forme d'inconduite. Le cas échéant, l'enquête doit respecter les processus et procédures régissant l'examen de toute plainte pour violence à caractère sexuel et précisés dans la présente politique.
27. Il appartient à la personne survivante ou victime de déposer ou non une plainte, et ce, à l'interne comme à l'externe. Quelle que soit l'option qu'elle retient, la personne survivante ou victime peut bénéficier de toutes les mesures d'accommodement définies dans la présente politique.

### Options externes

28. Tout membre de l'Université est libre d'entreprendre tous les recours externes qu'elle ou il juge appropriés. La présente politique et le processus de plainte interne n'éliminent et ne limitent pas la possibilité pour un membre de signaler un cas de violence à caractère sexuel à la police ou de déposer une plainte au criminel pour violence à caractère sexuel, ni d'entreprendre une poursuite au civil. La présente politique n'empêche pas non plus une employée syndiquée ou un employé syndiqué de déposer un grief en vertu de sa convention collective.
29. Option de poursuite au criminel : Un signalement ou une plainte peuvent être présentés à la police afin de porter des accusations criminelles en vertu du *Code criminel du Canada*.



## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 17 de 26

Sur demande, une représentante ou un représentant du CASSAS accompagne la personne survivante ou victime.

30. Option de poursuite au civil : Des ressources juridiques, comme une avocate ou un avocat ou encore une clinique juridique, peuvent orienter la personne survivante ou victime en ce qui a trait aux autres options de signalement à l'externe. Entre autres, une poursuite au civil peut être entamée contre la partie défenderesse ou toute autre partie responsable. Sur demande, le CASSAS assure un service d'aiguillage.

### Options internes

31. Les membres du personnel de l'Université chargés de collaborer à l'examen ou au règlement des plaintes pour violence à caractère sexuel sont formés pour traiter de tels cas en demeurant axés sur la personne survivante ou victime et centrés sur son traumatisme. Elles et ils mesurent par ailleurs l'incidence qu'exercent les identités croisées sur les expériences associées à la violence à caractère sexuel.
32. Il n'est pas du ressort de l'Université d'enquêter sur des allégations pesant sur une personne qui ne fait pas partie de sa communauté. Cependant, quand de telles allégations sont soulevées, l'Université apporte son soutien à la partie plaignante. Par ailleurs, elle peut être apte à adopter des mesures dissuasives à l'encontre de la personne visée par les allégations, notamment une restriction d'accès à ses campus.
33. Il est possible d'informer l'Université d'allégations de violence à caractère sexuel soulevées sous le couvert de l'anonymat de même que d'allégations de violence à caractère sexuel commise par une personne n'étant pas membre de l'Université. Dans les deux cas, la capacité de l'Université à enquêter sur les allégations est assujettie à plusieurs facteurs, notamment l'information permettant d'étayer les allégations et d'assurer un processus équitable.

### Entente à l'amiable

34. Offertes par l'intermédiaire du Bureau des droits et des obligations et du Service des ressources humaines dans la mesure où ils sont compétents en la matière, les occasions d'entente à l'amiable permettent à la partie plaignante et à la partie défenderesse de

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 18 de 26

convenir volontairement d'un accord, et ce, sans recourir au processus officiel d'enquête ou d'audience.

Cette méthode peut adopter diverses formes, notamment une aide pour clarifier les perceptions (grâce à un intermédiaire, par exemple), un effort de sensibilisation aux conséquences d'une conduite donnée (par un énoncé de répercussions, par exemple), la conciliation des positions (par une lettre d'excuses, par exemple), le règlement des malentendus (par la médiation, par exemple) ou l'organisation d'une formation de sensibilisation pour la partie défenderesse. À moins qu'elles n'y consentent toutes deux, ni la partie plaignante ni la partie défenderesse n'ont à se rencontrer au cours du processus.

35. Dans le processus d'entente à l'amiable, la conclusion d'un accord entre les parties se fait sur une base strictement volontaire. Toutefois, les parties doivent se plier aux modalités dont elles conviennent éventuellement.
36. À toute étape du processus d'entente à l'amiable, la partie plaignante peut refuser ou cesser d'y participer. De même, la conseillère ou le conseiller ou la représentante ou le représentant de l'unité visée peut se retirer du processus d'entente à l'amiable s'il lui semble inutile de poursuivre les pourparlers.
37. Selon le cas, le Bureau des droits et des obligations ou le Service des ressources humaines veille à la mise en œuvre et au respect du processus d'entente à l'amiable. Si les parties ne concluent pas d'accord ou si ses modalités ne sont pas respectées, la partie plaignante peut demander qu'il y ait audience ou enquête et s'en remettre au processus décisionnel.

### Plainte officielle

38. Processus interne, la plainte officielle donne lieu à une enquête ou à une audience et peut entraîner des mesures disciplinaires.
39. Le processus d'examen et de règlement des plaintes se conforme aux principes d'équité et de justice naturelle. Des mesures sont prises pour s'assurer que les modalités de toute rencontre protègent la dignité de la partie plaignante comme celle de la partie défenderesse, et ce, par l'intermédiaire d'accommodements qui favorisent de manière continue leur participation au processus. Au nombre des accommodements susceptibles

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 19 de 26

d'être proposés figurent : l'attente dans des salles distinctes avant le début d'une rencontre; des solutions de rechange aux rencontres en personne – par exemple, la participation au moyen du téléphone, de la vidéo ou du logiciel Skype; le recours à un intermédiaire; le préenregistrement de réponses et de déclarations; la rédaction préalable des réponses; et l'occasion de bénéficier d'un soutien ou de se faire représenter lors de toute audience ou rencontre confidentielle avec la personne chargée de l'enquête. Ces accommodements ainsi que toute autre mesure similaire adoptée par l'Université n'ont jamais d'incidence défavorable sur le déroulement du processus.

40. Les modalités relatives au processus de plainte sont précisées dans le *Code des droits et des obligations* ([BD-3](#)) et, dans le cas d'un membre du corps professoral ou du personnel, dans la convention collective ou le contrat de travail applicable. Comme le stipule la présente politique, le recours de l'Université à ces règles et procédures se fonde sur les particularités de chaque cas et diverses considérations liées à la violence à caractère sexuel. Les articles ci-après fournissent une vue d'ensemble du processus s'appliquant spécifiquement au traitement des plaintes pour violence à caractère sexuel.

### Dépôt d'une plainte officielle

41. Toute personne envisageant de déposer une plainte à l'interne doit consulter le CASSAS, qui l'accompagne tout au long du processus, peu importe la solution choisie, interne ou externe, et l'aide à accéder aux organismes administratifs d'indemnisation – comme l'*Indemnisation des victimes d'actes criminels* (« IVAC ») – offrant des indemnités aux victimes d'actes criminels. Soulignons que la victime d'un acte criminel n'a pas à présenter de plainte interne ou externe pour demander des indemnités à l'[IVAC](#).

Le CASSAS dirige la personne qui décide de déposer une plainte pour violence à caractère sexuel vers une conseillère ou un conseiller du Bureau des droits et des obligations, afin qu'ils discutent ensemble des politiques, options et processus applicables. Toute consultation se déroule sous le sceau de la confidentialité.

42. Une plainte est formulée uniquement quand la personne survivante ou victime ou l'agent disciplinaire présente une déclaration officielle à l'autorité compétente, laquelle est déterminée par le Bureau des droits et des obligations.

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 20 de 26

Échéancier relatif au dépôt et au traitement d'une plainte officielle

43. L'Université reconnaît que la décision de signaler un cas de violence à caractère sexuel est difficile à prendre et qu'il faut parfois du temps pour y parvenir. Par conséquent, aucune limite de temps ne s'applique au dépôt d'une plainte pour inconduite ou violence à caractère sexuel. Toutefois, la partie plaignante doit savoir que le fait de tarder à signaler un cas peut avoir une incidence négative sur la capacité de l'Université à réunir des preuves et à prendre les mesures qui s'imposent – tout particulièrement si la partie défenderesse quitte l'établissement entre-temps.
44. Les plaintes pour violence à caractère sexuel sont normalement traitées en 90 jours civils (le délai est prolongé si l'échéance tombe un jour férié). Ce délai peut être modifié si des circonstances exceptionnelles – comme les besoins de la personne survivante ou victime ou les lois ou contrats de travail applicables – complexifient l'établissement d'un échéancier aux fins du processus d'examen, d'enquête et de règlement d'une plainte officielle.

Soutien des parties plaignantes et défenderesses

45. Tant la partie plaignante que la partie défenderesse ont le droit de désigner une personne de soutien. Servant notamment d'accompagnatrice aux réunions et dans les procédures, cette personne peut être un membre de l'Université, une amie ou un ami ou encore un membre de la famille immédiate. Ainsi, une étudiante ou un étudiant peut recourir à une conseillère étudiante ou un conseiller étudiant mis à sa disposition par l'Union des étudiants et étudiantes de Concordia (CSU) ou le Service de soutien et de promotion des droits des étudiants. De même, une employée ou un employé peut faire appel à sa représentante syndicale, à son représentant syndical ou au Service des ressources humaines pour connaître les solutions qui lui sont offertes en matière de soutien.
46. Tout au long du processus, la partie plaignante a accès à une série de ressources de soutien et de mesures d'accommodement, et ce, par l'intermédiaire du CASSAS.
47. Tout membre de l'effectif étudiant visé par des allégations de violence à caractère sexuel reçoit du soutien ou un aiguillage de la Direction de la vie étudiante. Par ailleurs, tout membre du corps professoral ou du personnel faisant face à des

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 21 de 26

allégations est orienté vers les ressources internes ou externes appropriées du Service des ressources humaines.

### Examen initial

48. Après avoir procédé à un examen initial de la plainte, une conseillère ou un conseiller du Bureau des droits et des obligations détermine si l'affaire relève de la compétence de l'Université et, le cas échéant, si une audience, une enquête ou d'autres mesures sont indiquées. La conseillère ou le conseiller informe la partie plaignante par écrit du résultat de cet examen initial. L'infraction alléguée dans la plainte doit s'être produite :
- dans un lieu dont l'Université est locataire ou propriétaire;
  - ailleurs, durant une activité ou un événement (un stage ou un travail sur le terrain, par exemple) organisé par l'Université ou pour son compte; ou
  - lors d'une activité ou d'un événement se déroulant dans un contexte physique ou virtuel et étant concrètement et substantiellement lié à l'Université.

### Plainte contre une étudiante ou un étudiant

49. Toute plainte visant un membre de l'effectif étudiant fait l'objet d'une enquête et d'un verdict livrés par un comité d'audition chevronné, formé et géré par le Bureau des tribunaux étudiants.

Toute partie peut s'opposer à la participation d'un membre de ce comité en invoquant le risque de partialité. Toutefois, la décision ultime à cet égard appartient à la présidente ou au président du comité d'audition.

Avant l'audience, la partie plaignante et la partie défenderesse peuvent fournir de la documentation d'appui. Le cas échéant, elle est communiquée à l'autre partie et au comité d'audition.

Au minimum, l'audience doit inclure les observations initiales des parties, la présentation des éléments de preuve et des témoins (experts ou autres), le droit de contre-interrogation, l'interrogation par les membres du comité d'audition, les représentations relatives aux sanctions souhaitées et les observations finales des parties. Chaque étape doit être réalisée dans le respect de la dignité des parties plaignante et défenderesse, et ce,

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 22 de 26

en pleine connaissance du caractère particulièrement délicat des affaires de violence à caractère sexuel.

Plainte contre un membre du corps professoral ou du personnel

50. Selon le cas, une plainte visant un membre du personnel ou du corps professoral, y compris une professeure affiliée ou un professeur affilié, fait l'objet d'une enquête par une personne de l'interne ou de l'externe. La personne responsable de l'enquête peut rencontrer toutes les parties prenantes, y compris des témoins, ainsi que consulter des experts en la matière et de la documentation pertinente. Toute enquête doit être menée avec le plus grand respect possible de la dignité des parties plaignante et défenderesse, et ce, en pleine connaissance du caractère particulièrement délicat des affaires de violence à caractère sexuel.
51. Toute partie peut exprimer ses préoccupations au sujet d'une personne participant à l'enquête en invoquant le risque de partialité. Toutefois, la décision ultime à cet égard appartient à la doyenne ou au doyen de la faculté concernée, dans le cas d'un membre du corps professoral, ou au Service des ressources humaines, dans le cas d'un membre du personnel.

Retrait d'une plainte

52. La partie plaignante peut retirer sa plainte en tout temps. Exceptionnellement, quand les dispositions définies à l'article 60 s'appliquent, l'Université peut poursuivre l'examen d'un dossier sans la participation de la partie plaignante. Le cas échéant, des mesures de soutien et d'accommodement sont proposées à la partie plaignante.

Conséquences, mesures disciplinaires et possibilités d'appel

53. Dans toute enquête ou audience, la prépondérance de la preuve constitue la norme à respecter. Autrement dit, la personne responsable de l'enquête ou les membres de tout comité d'audition doivent croire que le récit des faits rapporté par la partie plaignante est sensiblement plus probable que toute autre version. Cette norme diffère de celle de la démonstration « au-delà de tout doute raisonnable », exigée en droit criminel.

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 23 de 26

54. Toute décision relative à une plainte visant une étudiante ou un étudiant relève du comité d'audition. Généralement, les décisions au sujet d'une plainte concernant un membre du corps professoral sont prises par la doyenne ou le doyen de la faculté d'attache de la partie défenderesse. Similairement, les décisions liées à une plainte concernant un membre du personnel sont habituellement rendues par la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat de la partie défenderesse.
55. Quand une plainte contre une étudiante ou un étudiant s'avère fondée, les mesures appropriées sont adoptées. Au nombre des sanctions susceptibles d'être imposées à la partie défenderesse figurent : une réprimande écrite; des restrictions d'accès à l'Université ou à toute activité de celle-ci; des restrictions en matière de communication ou de contact (limite de temps et d'espace); le versement d'une indemnité; l'obligation d'effectuer des travaux communautaires à l'Université ou ailleurs, et ce, à raison d'un maximum de dix heures par semaine durant une période définie; ou une recommandation de suspension ou d'expulsion, sous réserve de la confirmation de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques.
56. Quand une plainte contre un membre du corps professoral ou du personnel s'avère fondée, les mesures appropriées sont mises en œuvre. L'une ou l'autre des sanctions suivantes peut être adoptée : une lettre de mise en garde ou d'avertissement; une suspension; ou un congédiement.
57. Si la partie défenderesse cesse d'être membre de l'Université, une plainte peut être réinstituée dès que la partie défenderesse réintègre l'établissement. Entre-temps, l'Université peut – si elle le juge approprié – lui imposer des restrictions d'accès à ses installations.
58. Une étudiante ou un étudiant peut en appeler d'une décision ou d'une sanction prise à son égard, et ce, comme le prévoit le mandat du comité d'autorisation des appels. De même, un membre du corps professoral ou du personnel peut en appeler d'une décision ou d'une sanction prise à son égard, et ce, conformément aux modalités de son contrat de travail, de sa convention collective ou des politiques de l'Université.

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 24 de 26

### CONFIDENTIALITÉ ET RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

59. La protection de la confidentialité est indispensable à la création d'un environnement où toute personne touchée par la violence à caractère sexuel se sent suffisamment en sécurité pour signaler ou divulguer son expérience, demander du soutien et des mesures d'accommodement ainsi que porter plainte.

Aussi, la préservation de la confidentialité de toute information doit être une pratique courante de l'Université et de tous ses membres – sauf quand une employée ou un employé a besoin d'information pour exécuter des tâches dûment autorisées en vertu de la présente politique ou pour demander conseil au CASSAS, au Bureau des droits et des obligations ou au Service des ressources humaines.

60. Nonobstant ce qui précède, l'Université doit parfois trouver un juste équilibre entre la préservation de la confidentialité de l'information et la responsabilité juridique de créer un milieu universitaire libre de toute forme de violence à caractère sexuel. C'est notamment le cas quand :
- on estime qu'une personne est sur le point de se faire du mal ou de faire du mal à autrui;
  - des preuves de violence à caractère sexuel sont disponibles dans le domaine public (une vidéo diffusée dans les médias sociaux, par exemple); ou
  - la loi exige qu'une situation soit dénoncée ou qu'une mesure soit prise (s'il y a citation à comparaître ou personne mineure en danger, par exemple).

Ce sont là des exceptions à la règle générale. Confrontée à une telle situation, l'Université se réserve le droit de lancer une enquête interne ou d'informer la police de la nécessité d'une enquête criminelle, et ce, même sans le consentement de la personne survivante ou victime. Le cas échéant, l'Université ne divulgue que l'information strictement nécessaire pour résoudre la situation. De plus, toute personne touchée par celle-ci est informée et soutenue à chaque étape du processus, et ce, même si la personne survivante ou victime choisit de ne pas y participer.

61. Afin de protéger les droits de toute personne concernée par des allégations, d'empêcher une ingérence injustifiée dans sa vie privée et de préserver l'intégrité de l'enquête et du processus décisionnel, tout membre de la communauté de Concordia chargé de recevoir



## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 25 de 26

une plainte pour violence à caractère sexuel ou de collaborer à une enquête à ce sujet doit veiller à la confidentialité du dossier, sauf quand les dispositions de la présente politique l'autorisent à y déroger.

Pour assurer l'intégrité de l'enquête et du processus décisionnel, la partie plaignante, la partie défenderesse et tout témoin doivent garder le silence sur les différents éléments du dossier. Ils peuvent toutefois se confier aux membres composant leur cercle de soutien immédiat, par exemple un membre de leur famille, une amie ou un ami intime ou encore une personne de soutien désignée.

62. Si une plainte vise une étudiante ou un étudiant, elle est entendue à huis clos par un comité d'audition. Seuls assistent à l'audience les membres du tribunal, la partie plaignante, la partie défenderesse et leurs personnes de soutien respectives. La décision rendue par le tribunal est communiquée aux deux parties.
63. Si une plainte vise un membre du corps professoral ou du personnel, le rapport d'enquête doit respecter les dispositions de la [Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ, chapitre A-2.1](#). La partie plaignante est informée à la fin du processus.
64. L'information sur les enjeux de sécurité peut être communiquée à la partie plaignante. Par exemple, des renseignements sur la présence ou l'absence de la partie défenderesse dans certains immeubles à des heures précises peuvent lui être transmis.

### RELATIONS ROMANTIQUES OU SEXUELLES CONSENSUELLES ENTRE ENSEIGNANTS ET ÉTUDIANTS

65. La mission pédagogique de l'Université repose sur l'intégrité de la relation entre enseignants et étudiants. Tel que l'énoncent les [Directives concernant les relations romantiques ou sexuelles consensuelles](#) de l'Université, cette relation investit d'une confiance considérable l'enseignante ou enseignant, qui assume à son tour une certaine autorité, responsabilité et imputabilité à titre de mentor, d'éducateur et d'évaluateur. L'inégalité des pouvoirs inhérente à cette relation est par ailleurs susceptible d'accroître la vulnérabilité de l'étudiante ou de l'étudiant. Un membre de l'effectif étudiant peut éprouver de la difficulté à communiquer librement qu'elle ou il ne veut pas d'une relation romantique ou sexuelle avec son enseignant, ou qu'elle ou il souhaite mettre fin à une telle

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Page 26 de 26

relation, si elle ou il s'inquiète de l'impact que ce choix pourrait avoir sur son parcours universitaire. La relation pédagogique entre enseignants et étudiants doit donc être protégée des influences ou des activités qui peuvent interférer avec l'apprentissage et le développement personnel. De telles relations placent l'enseignant en conflit d'intérêts, et elle ou il doit donc les éviter. Si, malgré ce qui précède, une relation romantique ou sexuelle consensuelle existe ou se développe entre une enseignante ou un enseignant et une étudiante ou un étudiant, le processus énoncé dans les [Directives](#) s'applique. La divulgation d'une telle relation est obligatoire, et le conflit d'intérêts qu'elle crée doit être géré. Tout manquement à cet égard peut entraîner l'adoption de mesures disciplinaires à l'endroit de l'enseignante ou enseignant.

66. Les [Directives](#) visent à fournir des conseils uniquement sur les relations romantiques ou sexuelles consensuelles entre enseignants et étudiants. Toute étudiante ou tout étudiant souhaitant déposer une plainte ou une accusation pour harcèlement sexuel, agression sexuelle ou toute autre forme de violence à caractère sexuel contre une enseignante ou un enseignant, qu'elle découle ou non d'une relation romantique ou sexuelle consensuelle, peut demander le soutien nécessaire à l'Université, tel qu'il est indiqué dans la présente politique.

### RAPPORT ANNUEL

67. Conformément à la [Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, RLRO, chapitre P-22.1](#), l'Université recense dans un rapport annuel tous les cas de violence à caractère sexuel signalés à l'échelle de l'établissement, et ce, sans toutefois compromettre leur confidentialité. Un résumé du rapport est présenté au comité permanent sur la violence à caractère sexuel.

### RÉVISION DE LA POLITIQUE

68. La responsabilité de mettre en œuvre la présente politique et de recommander des modifications incombe à la conseillère spéciale à la vie étudiante auprès de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques.

Politique approuvée par le conseil d'administration le 20 mai 2016 et amendée le 12 décembre 2018 et le 18 juin 2020.

**POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL**

**ANNEXE A : Services de soutien**

Centre d'aide aux survivantes et survivants d'agression sexuelle (CASSAS)	<a href="https://www.concordia.ca/fr/conduite/agression-sexuelle.html">https://www.concordia.ca/fr/conduite/agression-sexuelle.html</a>
Bureau des droits et des obligations	<a href="http://www.concordia.ca/fr/conduite/integrite-comportementale.html">http://www.concordia.ca/fr/conduite/integrite-comportementale.html</a>
Service de sécurité	<a href="https://www.concordia.ca/campus-life/security.html">https://www.concordia.ca/campus-life/security.html</a>
Direction de la vie étudiante	<a href="http://www.concordia.ca/offices/dean-students.html">http://www.concordia.ca/offices/dean-students.html</a>
Service des ressources humaines	<a href="https://www.concordia.ca/hr.html">https://www.concordia.ca/hr.html</a>
Bureau de la promotion des droits des étudiants	<a href="https://www.concordia.ca/offices/advocacy.html">https://www.concordia.ca/offices/advocacy.html</a>
Conseillère spéciale à la vie étudiante auprès de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques	514 848-2424, poste 5438
Centre de lutte contre l'oppression des genres – soutien entre pairs	<a href="https://desluttgenres.org/">https://desluttgenres.org/</a>
Clinique d'information juridique de la CSU	<a href="https://www.csu.qc.ca/services/lic/">https://www.csu.qc.ca/services/lic/</a>
Centre de défense des droits des étudiants de la CSU	<a href="https://www.csu.qc.ca/services/advocacy/">https://www.csu.qc.ca/services/advocacy/</a>
Banque d'emploi et de logement hors campus de la CSU	<a href="https://www.concordia.ca/students/housing/off-campus.html">https://www.concordia.ca/students/housing/off-campus.html</a>
Programme d'aide aux employés et employées	<a href="http://www.concordia.ca/hr/benefits/eap.html">http://www.concordia.ca/hr/benefits/eap.html</a>
Ligne d'aide pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal	514 933-9007 <a href="http://www.cvasm.org/fr/">http://www.cvasm.org/fr/</a>
Service de mieux-être et de soutien de l'Université	<a href="http://www.concordia.ca/offices/cwss.html">http://www.concordia.ca/offices/cwss.html</a>

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

### ANNEXE B : Déposer une plainte interne

#### Déposer une plainte interne pour inconduite sexuelle ou violence à caractère sexuel

Concordia offre des services impartiaux, confidentiels et indépendants aux personnes préoccupées par le comportement d'un membre – quel qu'il soit – de la communauté universitaire.

Si vous avez subi un acte de violence sexuelle ou une forme d'inconduite sexuelle – ou en avez été témoin – et que vous souhaitez formuler une plainte ou signaler le fait, nous vous invitons à communiquer avec le [Centre d'aide aux survivantes et survivants d'agression sexuelle \(CASSAS\)](#), principale ressource en la matière à Concordia.

#### En cas de danger immédiat

- Si vous vous trouvez sur le campus, contactez le Service de sécurité au 514 848-3717 (sélectionnez l'option 1).
- Si vous êtes à l'extérieur du campus, composez le 911 ou [contactez le service de police](#).

#### Types de cas dont nous pouvons être saisis

Nous pouvons intervenir dans les cas impliquant un membre de l'effectif étudiant, du corps professoral ou du personnel de Concordia et relatifs à des situations survenues :

- sur le campus;
- au cours d'une activité ou d'un événement commandité par l'Université et s'étant déroulé sur le campus ou à l'extérieur de celui-ci; ou
- au cours d'une activité ou d'un événement ayant un lien avec Concordia.

#### Options en matière de plainte

Chaque cas est unique. Dans le cadre d'une consultation, le personnel du [CASSAS](#) :

1. vous présente les options qui s'offrent à vous;
2. vous guide et vous soutient tout au long de votre démarche; et
3. vous met en contact avec le Bureau des droits et des obligations.

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

Toutes les consultations auprès du CASSAS et du Bureau des droits et des obligations **sont confidentielles et non critiques**. Le CASSAS offre ses services aux membres de l'effectif étudiant, du corps professoral et du personnel de l'Université, quelles que soient leur identité de genre et leur orientation sexuelle. Veuillez noter qu'exceptionnellement, il y a des limites à la confidentialité qui peut être assurée, par exemple quand :

- on estime qu'une personne est sur le point de se faire du mal ou de faire du mal à autrui;
- des preuves de violence à caractère sexuel sont disponibles dans le domaine public (p. ex. vidéo diffusée dans les médias sociaux);
- la loi exige qu'une situation soit dénoncée ou qu'une mesure soit prise (p. ex. citation à comparaître, personne mineure en danger).

Par ailleurs, si les circonstances l'exigent, l'Université peut adopter des mesures additionnelles ou amorcer ses propres processus, et ce, quelle que soit l'option de résolution qui a été retenue. Si l'Université croit que la sécurité de la communauté est compromise, elle se réserve le droit de lancer une enquête interne ou d'informer la police de la nécessité d'une enquête criminelle, même sans le consentement de la personne survivante ou victime. La décision de l'Université de lancer une enquête interne ou d'adopter d'autres mesures sans le consentement de la personne survivante ou victime n'est prise que dans des circonstances extraordinaires et à la suite d'une évaluation par les administratrices ou administrateurs universitaires appropriés.

### Deux options s'offrent aux personnes qui souhaitent formuler une plainte.

- Une **plainte informelle** mène à une résolution négociée par les deux parties. Une plainte informelle peut être élevée au rang de plainte officielle.
- Une **plainte officielle** donne lieu à une enquête ou à une audience et peut entraîner des mesures disciplinaires.

### À quoi s'attendre à la suite du dépôt d'une plainte?

Le processus varie selon que la plainte est formulée à l'endroit d'un étudiant ou d'une étudiante ou encore d'un membre du corps professoral ou du personnel. Le guide ci-après donne une idée de ce à quoi vous attendre au cours du processus de plainte.

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

### Formulation d'une plainte officielle à l'endroit d'un membre du corps professoral ou du personnel

#### 1<sup>re</sup> étape

Nous vous encourageons fortement à consulter le personnel du [CASSAS](#), qui vous mettra en contact avec le Bureau des droits et des obligations pour discuter des options qui s'offrent à vous.

#### 2<sup>e</sup> étape

- **Plainte** : On vous demandera de présenter une lettre de plainte au Bureau des droits et des obligations. Une conseillère étudiante ou un conseiller étudiant, une représentante syndicale ou un représentant syndical (s'il y a lieu) ou un membre de la communauté universitaire peut vous aider dans la rédaction de cette lettre et tout au long du processus de résolution.
- **Examen** : Selon le cas, une autorité interne ou un organe externe examinera le dossier. Nommée par l'Université, la personne responsable de l'enquête peut souhaiter rencontrer toutes les parties prenantes, y compris des témoins, ainsi que consulter des spécialistes en la matière et de la documentation pertinente.
- **Conclusion** : Si la plainte est fondée, les mesures appropriées seront prises. Parmi les sanctions possibles figurent :
  - une lettre décrivant les préoccupations ou un avertissement;
  - un stage de sensibilisation;
  - la suspension; et
  - le renvoi.

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

### Formulation d'une plainte officielle à l'endroit d'un membre de l'effectif étudiant

#### 1<sup>re</sup> étape

Nous vous encourageons fortement à consulter le personnel du [CASSAS](#), qui vous mettra en contact avec le [Bureau des droits et des obligations](#) pour discuter des options qui s'offrent à vous.

#### 2<sup>e</sup> étape

- **Plainte** : On vous demandera de présenter une lettre de plainte au Bureau des droits et des obligations. Une conseillère étudiante ou un conseiller étudiant, une représentante syndicale ou un représentant syndical (s'il y a lieu) ou un membre de la communauté universitaire peut vous aider dans la rédaction de cette lettre et tout au long du processus de résolution.
- **Audience** : La plainte sera entendue par un panel constitué de membres dûment formés en matière de violence à caractère sexuel. Dans certains cas, il existe des solutions de rechange à une audience en face à face (p. ex. participation par Skype ou présentation d'un témoignage vidéo).
- **Conclusion** : Parmi les sanctions pouvant être imposées si la plainte est maintenue figurent :
  - une réprimande écrite;
  - des restrictions d'accès;
  - le versement d'une indemnité;
  - des travaux communautaires à l'Université ou ailleurs;
  - une amende;
  - une recommandation de suspension\* ; ou
  - une recommandation d'expulsion\*.

*\* Toute recommandation de suspension ou d'expulsion formulée par le panel est sujette à la confirmation de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques.*
- **Appel** : Une fois la décision rendue, l'une ou l'autre des parties prenantes peut demander l'autorisation d'interjeter appel.

## POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

---

### **Formulation d'une plainte informelle à l'endroit d'un membre de l'effectif étudiant, du corps professoral ou du personnel**

#### **1<sup>re</sup> étape**

Nous vous encourageons fortement à consulter le personnel du [CASSAS](#), qui vous mettra en contact avec le [Bureau des droits et des obligations](#) pour discuter des options qui s'offrent à vous.

#### **2<sup>e</sup> étape**

Le processus de plainte informelle peut comporter :

- une médiation;
- un processus de navette diplomatique par l'entremise d'une tierce partie;
- une entente de non-communication;
- une entente de règlement (pouvant inclure un stage de sensibilisation; des travaux communautaires; la présentation d'excuses, etc.); ou
- d'autres mesures.