



*Association étudiante de
l'École des sciences de la gestion*

Politique interne visant à contrer le harcèlement et les violences physiques et à caractère sexuel

Association étudiante de l'École des sciences de la gestion (AÉESG)

Adoptée le 14 mai 2021

Table des matières

Section I. Dispositions générales.....	1
Article 1 Objectif de la politique	1
Article 2 Application	1
Article 3 Responsabilités.....	1
Section II. Définitions.....	2
Article 4 Définitions générales.....	2
Article 5 Consentement sexuel	3
Article 6 Harcèlement.....	3
Article 7 Violences à caractère sexuel	4
Article 8 Violences physiques	5
Section III. Comité sur les violences à caractère sexuel	5
Article 9 Création	5
Section IV. Principes.....	5
Article 10 Justice naturelle	5
Article 11 Personne accompagnatrice.....	5
Article 12 Droit de consulter un avocat.....	6
Article 13 Interdiction de représailles	6
Article 14 Confidentialité	6
Article 15 Conflit d'intérêt	6
Article 16 Autres recours.....	6
Section V. Plainte	7
Article 17 Dépôt de la Plainte.....	7
Article 18 Recevabilité	7
Article 19 Retrait de la Plainte.....	7
Article 20 Délai	8
Article 21 Consultation externe	8
Article 22 Enquête	8
Section VI. Décision et sanction.....	8
Article 23 Rapport d'enquête.....	8
Article 24 Prise de décision.....	9
Article 25 Transmission de la décision	9
Article 26 Sanctions	9

Section I. Dispositions générales

Article 1 OBJECTIF DE LA POLITIQUE

La *Politique interne visant à contrer le harcèlement et les violences physiques et à caractère sexuel* a pour objectif de favoriser un environnement de travail sain et sécuritaire pour les étudiants désirant se développer par l'implication. Ainsi, elle prévient les situations de harcèlement et de violence physique, psychologique et à caractère sexuel non seulement dans les relations de travail interne mais aussi dans les différents événements sociaux, festifs et de représentation auxquels l'organisation participe ou organise. Elle sensibilise les différents membres du Conseil exécutif, du Conseil d'administration, du Conseil central ainsi que les différents comités de l'AéESG. Afin d'assurer un climat de travail harmonieux et respectueux, elle établit clairement les sanctions possibles en cas de non-respect des différents articles présentés.

Article 2 APPLICATION

La présente politique s'applique non seulement sur le campus de l'ESG ou de l'UQAM, mais également à tout endroit où l'AéESG accomplit sa mission et où les personnes sont liées entre elles par leur appartenance à l'AéESG. La politique s'applique non seulement dans les lieux physiques, mais également dans les lieux virtuels comme les réseaux sociaux ou toute autre plateforme numérique permettant des échanges entre les personnes visées par la politique.

Elle s'applique, quelle que soit la nature du lien entre la victime et la personne qui adopte un comportement de violence ou de harcèlement.

Elle s'applique non seulement pour des faits qui se produisent après son adoption mais également pour des faits s'étant produits avant son adoption.

Article 3 RESPONSABILITÉS

L'AéESG s'engage :

- a) à recevoir les Plaintes en vertu de la présente politique ;
- b) à faire enquête en vertu de la présente politique suivant la réception d'une Plainte ;
- c) à prendre les sanctions requises contre les personnes mises en cause faisant l'objet de Plaintes fondées pour violence ou harcèlement, ces sanctions pouvant aller jusqu'à la suspension ou l'expulsion ;
- d) à prendre des moyens pour sensibiliser l'ensemble des membres à l'obligation de respect envers toute personne.

De plus, le Conseil d'administration de l'AéESG est responsable de la diffusion de la présente politique auprès de l'ensemble de ses membres.

Le Conseil d'administration est également responsable de la conservation ou, selon le cas, de la destruction de tout dossier suivant la réception d'une Plainte.

Section II. Définitions

Article 4 DÉFINITIONS GÉNÉRALES

Dans la présente politique, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

- a) « **association** » ou « **AéESG** » : l'Association étudiante de l'École des sciences de la gestion ;
- b) « **comité** » : tout comité créé en conformité avec l'article 90 (1) des Règlements généraux, incluant notamment le Comité compétitions ESG-UQAM tel que constitué aux articles 94 à 96 des Règlements généraux et la Coalition interdisciplinaire pour la transition écologique (CITÉ) telle que constituée aux articles 97 à 99 des Règlements généraux ;
- c) « **Comité VACS** » : le Comité sur les violences à caractère sexuel tel que constitué à l'article 8 de la *Politique visant à contrer les violences physiques et à caractère sexuelle auprès des membres* ;
- d) « **Conseil central** » : le Conseil central de l'AéESG tel que défini à l'article 1 (1) d) des Règlements généraux ;
- e) « **Conseil d'administration** » : le Conseil d'administration de l'AéESG tel que défini à l'article 1 (1) e) des Règlements généraux ;
- f) « **employé** » : désigne toute personne salariée de l'AéESG à l'exception des officiers ;
- g) « **ESG** » : École des sciences de la gestion ;
- h) « **personne mise en cause** » : personne à qui sont reprochés des comportements, propos ou attitudes de violences à caractère sexuel ou de harcèlement dans le cadre de la présente politique ;
- i) « **personne requérante** » : toute personne victime, témoin ou informée qui divulgue une situation de violence à caractère sexuel ou de harcèlement ;
- j) « **personne victime** » : toute personne ayant été victime d'une situation de violence à caractère sexuel ou de harcèlement ;
- k) « **Plainte** » : démarche formelle contre la personne mise en cause en vertu de la présente politique ;
- l) « **Règlement généraux** » : les Règlements généraux de l'AéESG ;
- m) « **UQAM** » ou « **Université** » : Université du Québec à Montréal.

Article 5 CONSENTEMENT SEXUEL¹

Le consentement sexuel est un accord volontaire, libre, éclairé, clair et maintenu d'une personne à participer à une activité sexuelle. Le consentement doit être donné de façon volontaire, c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'un choix libre et éclairé. Il doit être clairement et personnellement exprimé par chaque participante, participant à l'activité sexuelle, et ce, de manière verbale ou non verbale. Dans tous les cas, le consentement est explicite et doit être obtenu à chaque étape de l'activité sexuelle.

Il y a absence de consentement, ou le consentement est réputé vicié, notamment dans les cas suivants :

- la personne est incapable de le formuler (inconsciente, intoxiquée, etc.) ;
- la personne exprime, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité sexuelle ;
- après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de l'activité sexuelle ;
- la personne consent sous l'effet de la crainte, comme celle de vivre une forme quelconque de violence si elle refuse ;
- la personne est en relation pédagogique ou d'autorité à l'égard de l'autre, ou qu'une personne peut raisonnablement croire qu'une telle relation pédagogique ou d'autorité existe ou pourrait exister dans un avenir prévisible ;
- le consentement résulte d'un abus de pouvoir.

Article 6 HARCÈLEMENT²

Le harcèlement inclut notamment le harcèlement psychologique, le harcèlement discriminatoire et le harcèlement sexuel.

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, blessants ou injurieux d'une personne envers une autre et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et pouvant entraîner pour celle-ci un milieu de travail ou d'études néfaste. Ces conduites vexatoires peuvent être le fait d'une seule personne ou d'un groupe de personnes. Il comprend notamment :

- manque de respect, mépris, attitudes condescendantes, refus de partager de l'information pertinente ;
- le fait de suivre régulièrement quelqu'un, de l'attendre continuellement, de surveiller ses allées et venues ;

¹ Cette définition est rédigée en conformité avec la plus récente version de la *Politique n° 16 – Politique visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel* de l'UQAM adoptée en date du 10 avril 2019.

² Cette définition est rédigée en conformité avec la plus récente version de la *Politique n° 42 – Politique sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement* de l'UQAM adoptée en date du 8 mai 2004.

- insultes verbales ou gestuelles, cris, agression verbale, crise, chantage, pression ;
- moquerie, humiliation, seul ou devant témoins ;

Le harcèlement discriminatoire est lié à l'un ou l'autre des motifs sur lesquels il est légalement interdit de discriminer (le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la race, la couleur, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap) ou un motif analogue.

Le harcèlement sexuel est une conduite vexatoire qui peut se manifester par des paroles, des écrits, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour cette personne

Article 7 VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL³

Les violences à caractère sexuel sont des comportements, propos et attitudes à caractère sexuel non consentis ou non désirés, avec ou sans contact physique, incluant ceux exercés ou exprimés par un moyen technologique, tels les médias sociaux ou autres médias numériques. Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester par un geste unique ou s'inscrire dans un continuum de manifestations et peuvent comprendre la manipulation, l'intimidation, le chantage, la menace implicite ou explicite, la contrainte ou l'usage de force.

Elles comprennent notamment :

- la production ou la diffusion d'image ou de vidéos sexuelles explicites et dégradantes, sans motif pédagogique, de recherche, de création ou d'autres fins publiques légitimes ;
- les avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées ;
- la manifestation abusive et non désirée d'intérêt amoureux ou sexuel ;
- les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel, devant ou en l'absence de la personne visée ;
- les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme ;
- le harcèlement ou cyberharcèlement sexuel ;
- la production, la possession ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles d'une personne sans son consentement ;
- les avances non verbales, telles que les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés ;
- l'agression sexuelle ou la menace d'agression sexuelle ;
- l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue ;
- les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel.

³ Cette définition est rédigée en conformité avec la plus récente version de la Politique no 16 – Politique visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel de l'UQAM adoptée en date du 10 avril 2019.

Article 8 VIOLENCES PHYSIQUES

Les violences physiques sont des comportements où il y a usage de la force qui cause ou qui pourrait causer des lésions corporelles, où il y a tentative d'usage de la force pouvant causer des lésions corporelles, ou des déclarations ou des tentatives qu'une personne peut raisonnablement interpréter comme une menace d'utiliser la force physique contre elle, d'une façon qui pourrait créer des lésions corporelles.

Elles comprennent notamment :

- proférer des menaces verbales ou se livrer à de l'intimidation ;
- recourir à la violence verbale, y compris jurer ou crier de façon offensante contre une personne ;
- donner des coups de pied ou des coups de poing à une personne ou l'égratigner, la mordre, la serrer, la pincer, la bousculer, la frapper ou la blesser de quelque façon que ce soit ;
- cracher sur une personne ;
- utiliser n'importe quel type d'arme.

Section III. Comité sur les violences à caractère sexuel

Article 9 CRÉATION

Le Comité VACS est celui créé conformément à l'article 8 de la *Politique visant à contrer les violences physiques et à caractère sexuelle auprès des membres*.

Section IV. Principes

Article 10 JUSTICE NATURELLE

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

Article 11 PERSONNE ACCOMPAGNATRICE

La personne requérante et la personne mise en cause ont le droit d'être accompagnées par une personne de leur choix lors du traitement de la Plainte. La personne accompagnatrice doit toutefois s'engager à respecter la confidentialité du processus.

Article 12 DROIT DE CONSULTER UN AVOCAT

Toutes les personnes impliquées ont le droit de consulter un avocat en tout temps.

Article 13 INTERDICTION DE REPRÉSAILLES

Aucune représailles ou menace de représailles ne sont tolérées contre quiconque ayant déposé une Plainte ou ayant été impliqué dans le traitement d'une Plainte. Toutes formes d'intimidation, que ce soit en personne, sur les réseaux sociaux ou autres, relativement au fait d'avoir recours aux processus prévus à la présente politique, ne sont pas tolérés.

Article 14 CONFIDENTIALITÉ

Toute information en lien avec le traitement de toute Plainte ou tout renseignement personnels obtenus dans le traitement d'une Plainte est une information confidentielle et les membres du Comité VACS, de l'AéESG, de son Conseil d'administration et toute autre personne participant au traitement d'une Plainte s'engage à en conserver la confidentialité. Seuls les membres du Comité VACS et du Conseil d'administration ont accès aux dossiers des Plaintes, et ils ne peuvent les transmettre aux associations membres de l'AéESG.

La confidentialité pourra être levée s'il y a un risque pour la vie, la santé ou la sécurité d'une personne ou si elle est requise par une loi.

Article 15 CONFLIT D'INTÉRÊT

Un membre du Comité VACS qui a un intérêt dans une situation faisant l'objet d'une Plainte, notamment s'il est lié à l'une ou l'autre des personnes impliquées ou s'il est lui-même impliqué, doit le déclarer par écrit au Conseil d'administration et demander à ce que lui soit nommé un remplaçant pour le traitement de la Plainte où il y a conflit d'intérêt.

Un membre du Conseil d'administration qui a un intérêt dans une situation faisant l'objet d'une Plainte, notamment s'il est lié à l'une ou l'autre des personnes impliquées ou s'il est lui-même impliqué, doit le déclarer par écrit au Conseil d'administration. Le Comité VACS et le Conseil d'administration doivent prendre les mesures raisonnables pour que le membre du Conseil d'administration en situation de conflit d'intérêt n'ait pas accès aux informations confidentielles relatives à la Plainte en question.

Article 16 AUTRES RECOURS

La procédure interne concernant le traitement des Plaintes prévue par la présente politique ne prive aucunement une personne de son droit de s'adresser directement aux tribunaux ou de faire appel à tout autre recours qui s'offre à elle.

Section V. Plainte

Article 17 DÉPÔT DE LA PLAINTÉ

Toute Plainte relative à une conduite de violence ou de harcèlement doit être formulée par écrit et contenir minimalement toutes les informations demandées dans le formulaire de Plainte prévu à l'Annexe II. Une Plainte peut être déposée en tout temps par une personne victime, témoin ou informée de la situation.

Toute Plainte doit être adressée au Comité VACS et être communiquée par courriel ou au local de l'AéESG aux coordonnées suivantes :

- Adresse courriel : comitevacs@aeesg.com
- Adresse physique : 315 Ste-Catherine Est, Local J-M830, Montréal (QC), H2X 3X2

Toutefois, toute Plainte remise par écrit doit être dans une enveloppe scellée. Ni le Conseil d'administration ni le Comité VACS ne peut accepter de recevoir une Plainte dans une enveloppe qui n'est pas scellée.

Le Comité VACS peut procéder à une enquête, même si aucune Plainte écrite n'est déposée.

Article 18 RECEVABILITÉ

Avant même de juger du fond de la Plainte, le Comité VACS doit évaluer si la Plainte est recevable en analysant uniquement sur le témoignage et les preuves fournies par la personne requérante.

La Plainte est jugée recevable si :

- a) la personne mise en cause est visée par la présente politique ;
- b) les comportements, propos et attitudes dénoncés, lorsque tenus pour avérés, constituent une infraction à la présente politique ;
- c) la Plainte n'est pas jugée abusive, frivole ou faite de mauvaise foi.

Lorsqu'elle est recevable, la Plainte passe à l'étape de l'enquête. Lorsqu'elle est irrecevable, le Comité VACS en informe la personne requérante par écrit en lui indiquant les motifs d'irrecevabilité.

Article 19 RETRAIT DE LA PLAINTÉ

La personne requérante peut retirer sa Plainte en tout temps.

Article 20 DÉLAI

Le Comité VACS doit débiter son enquête dans les 30 jours suivant le dépôt de la Plainte et son rapport doit être complété dans les meilleurs délais, soit au plus tard 90 jours après le dépôt de la Plainte, sauf si une situation exceptionnelle le justifie. Dans ce dernier cas, le Conseil d'administration doit en être informé.

Article 21 CONSULTATION EXTERNE

Le Conseil d'administration ou le Comité VACS peut solliciter une personne-ressource externe pour analyser la nature, la pertinence ou le bien-fondé d'une Plainte, le tout dans le respect de la confidentialité des faits en litige.

Article 22 ENQUÊTE

Le Comité VACS doit minimalement suivre ces étapes après la réception d'une Plainte :

- a) rencontrer la personne requérante ;
- b) si elle n'est pas la personne requérante, rencontrer la personne victime ;
- c) si elles ne sont pas la personne requérante, rencontrer les personnes témoins ;
- d) rencontrer la personne mise en cause ;
- e) consigner par écrit un compte-rendu de toutes les rencontres précitées ;
- f) rédiger son rapport d'enquête conformément à l'article 23.

Si le Comité VACS le juge à propos, il peut ajouter tout autre étape à l'enquête.

Section VI. Décision et sanction

Article 23 RAPPORT D'ENQUÊTE

Le rapport d'enquête est remis au Conseil d'administration. Le rapport contient les informations suivantes, le cas échéant :

- a) déclaration(s) de la personne requérante ;
- b) déclaration(s) de la personne mise en cause ;
- c) déclaration(s) des témoins ;
- d) analyse ;
- e) conclusions ;
- f) avis et recommandation.

Le rapport est confidentiel et aucune copie n'est remise aux parties.

Article 24 PRISE DE DÉCISION

La détermination des sanctions et des décisions relatives à leur application, le cas échéant, relèvent uniquement du Conseil d'administration. Le Conseil d'administration prend sa décision en fonction du rapport d'enquête du Comité VACS.

Article 25 TRANSMISSION DE LA DÉCISION

Après analyse du rapport confidentiel, le Conseil d'administration décide si la Plainte est fondée ou non, et, le cas échéant, de la ou des sanctions à appliquer.

La personne requérante et, si elle n'est pas la personne requérante, la personne victime sont informée, par le Conseil d'administration, uniquement de la décision à savoir si la Plainte a été jugée comme étant fondée ou non. Elles ne sont pas informées de la sanction ou de toute autre information en lien avec le dossier.

La personne mise en cause est informée, par le Conseil d'administration, de la décision à savoir si la Plainte a été jugée comme étant fondée ou non ainsi que, le cas échéant, de sa sanction. L'imposition d'une sanction à la personne mise en cause, le cas échéant, et la nature de cette sanction sont des renseignements personnels qui demeurent confidentiels.

Le Conseil d'administration informe le Comité VACS de sa décision.

Article 26 SANCTIONS

Les sanctions sont adoptées en considération, notamment, de la nature, des circonstances et de la gravité des incidents reprochés. Par exemple, sont considérés à titre de sanction, les mesures suivantes :

- a) formulation d'excuses ;
- b) avertissement écrit ou verbal ;
- c) interdiction d'accès à certaines activités ;
- d) suspension temporaire du statut de membre ;
- e) retrait définitif du statut de membre ;
- f) lorsque la personne mise en cause est administrateur, destitution conformément à l'article 44 (5) et (6) des Règlements généraux ;
- g) lorsque la personne mise en cause est un officier, destitution conformément à l'article 86 (9) et (10) des Règlements généraux ;
- h) lorsque la personne mise en cause est membre d'un comité, révocation de sa position conformément à l'article 92 (3) des Règlements généraux.

Annexe I – Articles de la *Charte des droits et libertés* de la personne du Québec relatifs au harcèlement

- ARTICLE 1** « Tout être humain a droit à la vie ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne.
Il possède également la personnalité juridique. »
- ARTICLE 4** « Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. »
- ARTICLE 10** « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.
Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »
- ARTICLE 10.1** « Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10. »
- ARTICLE 16** « Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi. »
- ARTICLE 46** « Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

Annexe II – Formulaire de Plainte

Par la présente, je désire porter Plainte contre : _____.

ÉVÉNEMENTS

Date : _____

Heure : _____

Endroit : _____

Est-ce le premier événement ? _____

Fréquence ? _____

Description la plus exacte possible des faits, en spécifiant la nature du harcèlement ou de la violence, sexuel, physique et/ou psychologique :

Compte tenu de ces événements, je considère être

- victime.
- témoin.

Signature : _____

Date : _____