



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

# Politique visant à contrer les violences physiques et à caractère sexuelle auprès des membres

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 .....	2
Article 6 Violences à caractère sexuel .....	3
Article 7 Violences physiques .....	4
Section III. Comité sur les violences à caractère sexuel .....	4
Article 8 Composition .....	4
Article 9 Présidence du Comité VACS .....	4
Article 10 Mandat.....	4
Article 11 Vacances .....	5
Article 12 Fonctions .....	5
Section IV. Principes.....	5
Article 13 Justice naturelle .....	5
Article 14 Personne accompagnatrice.....	5
Article 15 Droit de consulter un avocat.....	5
Article 16 Interdiction de représailles .....	6
Article 17 Confidentialité .....	6
Article 18 Conflit d'intérêt .....	6
Article 19 Autres recours.....	6
Section V. Plainte .....	7
Article 20 Dépôt de la Plainte.....	7
Article 21 Recevabilité .....	7
Article 22 Retrait de la Plainte.....	7
Article 23 Délai .....	8
Article 24 Consultation externe .....	8
Article 25 Enquête .....	8
Section VI. Décision et sanctions.....	8
Article 26 Rapport d'enquête.....	8
Article 27 Prise de décision.....	9
Article 28 Transmission de la décision .....	9
Article 29 Sanctions .....	9

## Section I. Dispositions générales

### Article 1 OBJECTIF DE LA POLITIQUE

La *Politique visant à contrer les violences physiques et à caractère sexuelle auprès des membres* a pour objectif de favoriser un environnement d'étude et de vie étudiante sain et sécuritaire pour l'ensemble des membres de l'organisation. Ainsi, elle prévient les situations de violence physique, psychologique et à caractère sexuel non seulement dans le milieu d'étude mais aussi dans les différents événements sociaux, festifs et de représentation auxquels l'organisation participe ou organise. Elle sensibilise les différents membres, tous programmes confondus, de l'École des Sciences de la Gestion. Afin d'assurer un climat d'étude 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.

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, 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) « **association membre** » : toute association membre de l'AéESG telle que définie à l'article 1 (1) c) des Règlements généraux ;
- c) « **Comité VACS** » : le Comité sur les violences à caractère sexuel tel que constitué à l'article 8 de la présente politique ;
- d) « **ESG** » : École des sciences de la gestion ;
- e) « **personne membre** » : toute personne étudiante membre et ayant payé sa cotisation conformément aux Règlements généraux ;
- f) « **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 ;
- g) « **personne requérante** » : toute personne victime, témoin ou informée qui divulgue une situation de violence à caractère sexuel ou de harcèlement ;
- h) « **personne victime** » : toute personne ayant été victime d'une situation de violence à caractère sexuel ou de harcèlement ;
- i) « **Plainte** » : démarche formelle contre la personne mise en cause en vertu de la présente politique ;
- j) « **Règlement généraux** » : les Règlements généraux de l'AéESG ;
- k) « **UQAM** » : Université du Québec à Montréal.

### Article 5 CONSENTEMENT SEXUEL<sup>1</sup>

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 :

---

<sup>1</sup> 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.

- 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      VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL<sup>2</sup>**

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.

---

<sup>2</sup> 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.

## **Article 7      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 8      COMPOSITION**

Le Comité VACS est composé de trois (3) personnes administratrices ayant exprimé leur volonté de s'impliquer sur le comité et une (1) personne ayant suivi une formation spécifique sur les violences à caractère sexuel et répondant aux exigences du Conseil d'administration. Les membres du Comité VACS sont nommés par le Conseil d'administration.

### **Article 9      PRÉSIDENTE DU COMITÉ VACS**

Le Conseil d'administration désigne, parmi les personnes nommées, pour une période d'un (1) an, la présidente du Comité VACS, ainsi qu'une personne substitut, laquelle agit en lieu et place de la présidente lorsqu'elle n'est pas disponible.

### **Article 10     MANDAT**

Nonobstant l'article 9, lorsque le Comité VACS est saisi d'une Plainte et que son traitement n'est pas terminé à la date de fin de mandat des membres du Comité VACS, ces membres demeurent en fonction seulement pour compléter le traitement des Plaintes en cours.

Toutes les Plaintes déposées après la date de fin de mandat des membres du Comité VACS sont traitées par les membres nouvellement nommés au Comité VACS.

## **Article 11 VACANCES**

Lorsque, pour quelque raison, un membre du Comité VACS cesse d'occuper ses fonctions avant la fin de son mandat, celui-ci peut être remplacé par le Conseil d'administration. Le membre ainsi nommé ne l'est que pour terminer le mandat de celui dont il comble la vacance.

## **Article 12 FONCTIONS**

Les fonctions du Comité VACS sont de :

- a) recueillir les Plaintes relatives à la présente politique ;
- b) consigner les informations relatives aux Plaintes ;
- c) faire enquête conformément à la procédure ;
- d) rédiger un rapport à la suite de l'enquête et le communiquer au Conseil d'administration ;
- e) émettre des recommandations au Conseil d'administration quant aux sanctions à adopter, le cas échéant.

## **Section IV. Principes**

### **Article 13 JUSTICE NATURELLE**

Le traitement des Plaintes, des divulgations ou des renseignements reçus en matière de violences physiques et 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 14 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 15 DROIT DE CONSULTER UN AVOCAT**

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

## **Article 16 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 17 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 18 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 19 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 20 DÉPÔT DE LA PLAINTÉ

Toute Plainte relative à une conduite de violence 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](mailto: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 21 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 22 RETRAIT DE LA PLAINTÉ

La personne requérante peut retirer sa Plainte en tout temps.

### **Article 23 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 24 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 25 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 26.

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

## **Section VI. Décision et sanctions**

### **Article 26 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 27    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 28    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 29    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 ;

# 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 de la violence vécue :

Compte tenu de ces événements, je considère être

victime.

témoin.

Signature : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_