

POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL¹

109/018-12

Adoption : CA-383-2428 07-12-2018

¹ L'emploi du masculin ne vise qu'à alléger le texte. Soulignons par ailleurs que l'ENAP souhaite passer à un mode de rédaction épicène au cours des prochains mois.

Table des matières

1.	Principes directeurs	3
2.	Objectifs	3
3.	Champ d’application	4
4.	Responsable de l’application et de la mise à jour	4
5.	Cadre juridique et administratif	4
6.	Définitions	5
7.	Rôles et responsabilités	6
	I. Membres de la communauté de l’ENAP	6
	II. Représentants des associations et syndicats du personnel ou des étudiants	6
	III. Conseil d’administration et direction de l’ENAP	7
	A. Secrétaire général	7
	B. Service des ressources humaines	8
	C. Directions principales de l’École	8
	D. Personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel	9
	D. Service des ressources matérielles et immobilières	9
	E. Service des technologies de l’information	10
	F. Personnes ayant un rapport pédagogique ou d’autorité	10
8.	Comité permanent de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel	10
	8.1. Composition	10
	8.2. Responsabilités	11
9.	En matière de prévention et de sensibilisation	12
10.	Signalements	13
11.	Plaintes	14
	Recevabilité de la plainte	15
	Enquête	16
	Dénouement du processus de traitement de la plainte	17
	Processus d’appel des conclusions de l’enquête	18
12.	Sanctions	18
13.	Code de conduite concernant les relations intimes impliquant un étudiant et une personne ayant un rapport pédagogique ou d’autorité avec celui-ci	19
14.	Reddition de comptes	20
15.	Révision périodique	21
	ANNEXE I – Lexique et autres sources d’information	22
	ANNEXE II – Mesures d’accommodements possibles	25

1. PRINCIPES DIRECTEURS

- 1.1. En tant qu'établissement universitaire offrant des cours et des programmes d'études supérieures de 2^e et de 3^e cycle, l'École nationale d'administration publique (ENAP) estime qu'elle a un rôle à jouer en matière de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel, un enjeu sociétal qui milite en faveur de la mobilisation de toutes les composantes de la société.
- 1.2. Reconnaissant que les violences à caractère sexuel sont présentes dans le milieu universitaire et qu'elles sont encore trop peu signalées, l'ENAP souhaite, par cette politique, contribuer activement à un changement de culture à cet effet dans ce milieu.
- 1.3. Plus spécifiquement, l'ENAP reconnaît que toutes les personnes qui composent la communauté universitaire devraient pouvoir compter sur un milieu de travail, d'étude ou de prestation de services exempt de toute forme de violences à caractère sexuel.
- 1.4. L'ENAP reconnaît également que certaines personnes sont plus à risques de subir des violences à caractère sexuel, dont les femmes et les personnes en situation de minorité en raison de leur orientation sexuelle ou identification de genre, issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.
- 1.5. L'ENAP appelle la contribution de chaque personne composant la communauté universitaire en ce qui a trait à la prévention et à la lutte contre les violences à caractère sexuel.
- 1.6. Conséquemment, l'ENAP s'engage à :
 - a) Sensibiliser les membres de la communauté universitaire à l'importance de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel et les responsabiliser vis-à-vis celles-ci;
 - b) Soutenir, accompagner, croire, aider et protéger les personnes qui seraient l'objet de violences à caractère sexuel de même qu'à celles qui en sont les témoins, le cas échéant, et ce, dans le respect des besoins des personnes requérantes;
 - c) Traiter avec diligence et équité, dans le respect des personnes impliquées et de la confidentialité, les signalements et les plaintes qui seront portées à son attention;
 - d) Sanctionner les membres de la communauté universitaire qui, au terme d'une enquête menée à ce sujet, commettent des violences à caractère sexuel.

2. OBJECTIF DE LA POLITIQUE

- 2.1. La présente politique entend renforcer le cadre institutionnel qui permettra à l'ENAP d'agir pour prévenir et lutter contre les violences à caractère sexuel dans son milieu, en vue notamment de favoriser un climat d'étude et de travail sain, sécuritaire, respectueux et inclusif pour tous.

3. CHAMP D'APPLICATION

- 3.1. Cette politique s'applique à l'ensemble de la communauté de l'ENAP.
- 3.2. Elle trouve application dans toute activité à caractère universitaire ou autres se déroulant dans le cadre d'un emploi, de la poursuite d'études, d'une intervention ou d'une activité à l'ENAP.

4. RESPONSABLE DE L'APPLICATION ET DE LA MISE À JOUR DE LA POLITIQUE

- 4.1. Le secrétaire général est responsable de l'application et de la mise à jour de la présente politique.

5. CADRE JURIDIQUE ET ADMINISTRATIF

- 5.1. La présente politique *doit* s'interpréter dans l'esprit de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (chapitre P22.1) et ses règlements afférents.
- 5.2. Le processus de traitement des plaintes établi par la présente politique ne vise pas à remplacer ni à abroger les processus de plainte ou d'enquête prévus dans les dispositions des conventions collectives, protocoles, contrats et ententes applicables en matière de conditions de travail. En vue d'éviter aux personnes qui seraient l'objet de violences à caractère sexuel de revivre un événement difficile, les parties concernées travailleront de concert en vue d'harmoniser le plus possible leurs pratiques et procédures.
- 5.3. Dans le cas où une personne à qui s'appliquent les conventions, protocoles ou ententes visées à l'article 5.2 se prévaut de l'une des dispositions de la présente politique et qu'un dossier est ouvert par la personne-ressource de l'ENAP dédiée à la prévention et à la lutte contre les violences à caractère sexuel à sa demande, les délais de prescription régissant le dépôt d'un grief ou d'un recours prévu à ces conventions, protocoles ou ententes sont suspendus jusqu'à la date de la communication par écrit de la fin du traitement du dossier ou de la décision de l'autorité compétente, si une enquête a été menée.
- 5.4. La présente politique ne limite aucunement le droit d'une personne à signaler un cas de violences à caractère sexuel à la police ou à y déposer une plainte, ni d'utiliser tout autre recours judiciaire, qu'elle ait ou non dévoilé la situation vécue à la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel ou déposé une plainte en vertu de la présente politique.
- 5.5. La présente politique a préséance sur les autres politiques, codes, règles et règlements de l'ENAP touchant au harcèlement sexuel et autres inconduites associées à la violence à caractère sexuel, l'admission à l'ENAP, la poursuite ou l'exclusion d'un programme, de même que la tenue du dossier étudiant. Cela inclut, sans toutefois s'y limiter, les politiques, codes et règlements suivants :
 - a) Politique relative au harcèlement, à la discrimination et à la civilité (118);
 - b) Code de déontologie des employés (105);

- c) Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil d'administration de l'École nationale d'administration publique (106);
- d) Règlement des études en ce qui a trait aux sanctions susceptibles d'être appliquées et touchant l'admission à l'ENAP, la poursuite ou l'exclusion d'un programme (432);
- e) Politiques et règles administratives relatives au dossier étudiant relativement à la conservation de dossiers en litige, notamment (418).

6. DÉFINITIONS

« **activité à caractère universitaire** » : s'entend de toute activité pédagogique, professionnelle et sociale se déroulant dans le cadre d'un emploi à l'ENAP ou de la poursuite d'études à l'ENAP, que celles-ci se déroulent ou non à l'intérieur des installations de l'ENAP.

« **communauté de l'ENAP** » : les membres du personnel de l'ENAP, ses étudiants, les associations et syndicats qui les représentent, les participants aux activités de perfectionnement et d'accompagnement, les membres du conseil d'administration, ainsi que les tiers qui sont en relation avec elle, directement ou indirectement.

« **consentement** » : l'accord volontaire, libre, éclairé et continu de participer à une activité à caractère sexuel par une personne capable et apte. Le consentement ne peut être présumé et il peut être révoqué à tout moment. L'absence de refus n'est pas un consentement. Il n'y a pas de consentement si l'activité à caractère sexuel résulte d'un abus d'une relation de confiance, de pouvoir ou d'autorité. Comme les relations entre des personnes ayant un rapport pédagogique ou d'autorité impliquent un déséquilibre des pouvoirs, elles portent à croire que les conditions d'un consentement libre et éclairé ne seront pas rencontrées.

« **personnel de l'ENAP** » : toute personne qui reçoit un traitement salarial ou une autre forme de rémunération de l'ENAP, incluant ses dirigeants et ses cadres. Sont aussi incluses les personnes qui œuvrent à l'ENAP en tant qu'invitées, associées ou qui sont en prêt de services.

« **personne ayant un rapport pédagogique ou d'autorité** » : toute personne qui, en raison de ses liens professionnels ou académiques avec une autre personne, se trouve en situation de relation pédagogique ou d'autorité vis-à-vis de cette dernière, incluant, sans toutefois s'y limiter, les cadres, les directeurs de programmes et les enseignants, quels que soient leur statut (les professeurs, les directeurs de stage, les chargés de cours, les chargés de formation continue, les conseillers aux études, le registraire, etc.).

« **plainte** » : démarche administrative de la victime visant à dénoncer formellement à l'ENAP une situation de violences à caractère sexuel. Le dépôt d'une plainte recevable entraîne le déclenchement d'un processus d'enquête externe au terme duquel des sanctions s'appliquent lorsque celle-ci est fondée.

« **relations intimes** » : couvre les relations à caractère sexuel ou amoureux.

« **signalement** » : le fait qu'une personne révèle qu'on lui a rapporté une situation de violence à caractère sexuel, qu'elle en a été la victime ou un témoin. Le signalement ne mène pas nécessairement au dépôt d'une plainte.

« **violence à caractère sexuel** » : toute forme de violence, physique ou psychologique, commise par le biais de pratiques sexuelles ou ciblant la sexualité, ainsi que, comme le prévoit la loi, toute inconduite à caractère sexuel qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés ou non consentis, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique. Cela comprend, sans s'y limiter, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, les attouchements, les propos sexistes, hétérosexistes, homophobes, biphobes, transphobes ou misogynes, la traque furtive, la prise ou le partage d'images sexuelles dégradantes, le voyeurisme, l'exhibitionnisme, le cyber harcèlement et l'exploitation sexuelle. Pour une meilleure compréhension des violences ciblées par cette politique, l'annexe I propose un lexique concernant quelques-uns de ces concepts et réfère à d'autres sources d'information pertinentes en la matière.

7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

I. MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ DE L'ENAP

7.1. Chacun des membres de la communauté de l'ENAP a un rôle à jouer en matière de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel. À ce titre, chaque personne :

- a) doit se comporter de manière à favoriser un climat de travail et d'études exempt de toute forme de violences à caractère sexuel;
- b) est fortement encouragée à signaler à l'ENAP les situations de violences à caractère sexuel qui leur sont signalées ou dont elle est témoin ou victime;
- c) a les responsabilités suivantes :
 - prendre connaissance de la présente politique et se conformer à ses dispositions;
 - participer aux activités de sensibilisation et de formation offertes;
 - respecter la confidentialité de l'information et des renseignements qui lui seraient transmis ou dont elle aurait connaissance dans le cadre d'un signalement ou d'une plainte en matière de violences à caractère sexuel;
 - encourager la personne qui lui aurait dévoilé une violence à caractère sexuel à communiquer avec la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel de l'ENAP en vue d'obtenir, dans le respect de ses besoins, du soutien, de l'accompagnement, de l'aide et de la protection, le cas échéant.

II. REPRÉSENTANTS DES ASSOCIATIONS ET SYNDICATS DU PERSONNEL OU DES ÉTUDIANTS

7.2. Les représentants des associations et des syndicats qui représentent des membres du personnel ou des étudiants de l'ENAP ont les obligations suivantes :

- a) faire connaître la politique aux personnes qu'ils représentent;

- b) collaborer à l'application de la politique, notamment, mais sans s'y restreindre, en appuyant les activités de sensibilisation et de prévention qui seront organisées en vertu de celle-ci ou en organisant eux-mêmes de telles activités et en incitant les personnes qu'ils représentent à y participer;
- c) encourager les personnes qu'ils représentent à participer activement à la prévention et à la lutte contre les violences à caractère sexuel en signalant à l'ENAP les violences à caractère sexuel qui leur ont été signalées ou dont elles sont témoins ou victimes;
- d) informer la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel des situations qui lui sont signalées, en préservant la confidentialité des personnes qui en ont été l'objet, si tel est le souhait de ces dernières;
- e) tenir compte de la présente politique à l'occasion de la préparation et de la tenue d'activités sociales ou d'accueil ou de toutes autres rencontres organisées par le regroupement concerné.

III. CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DIRECTION DE L'ENAP

7.3. Le conseil d'administration et la direction de l'ENAP, incluant son directeur général, ses cadres supérieurs et ses cadres s'engagent à :

- a) ne tolérer aucune violence à caractère sexuel;
- b) veiller à l'application de la présente politique en s'assurant notamment de déployer les ressources nécessaires à l'application de celle-ci et de soutenir les membres du personnel chargés d'intervenir;
- c) rendre compte de l'application de la politique conformément aux éléments prescrits à l'article 14.
- d) désigner la personne-ressource de l'ENAP en matière de violences à caractère sexuel et s'assurer qu'elle dispose des ressources nécessaires en lien avec son rôle et ses responsabilités, incluant ses besoins de formation continue et de supervision externe, le cas échéant;
- e) agir avec diligence lorsqu'ils sont informés de situations impliquant de la violence à caractère sexuel.

7.4. Les détenteurs de certaines fonctions, certaines directions et certains services de l'ENAP ont des responsabilités spécifiques en lien avec la présente politique. Nommément, sans s'y limiter :

A. SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Le **Secrétaire général** doit :

- a) assurer l'application et la mise à jour de la présente politique;
- b) de concert avec la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel et en respect des besoins de la personne qui dévoile, est témoin ou porte plainte, prendre les mesures nécessaires pour, le cas échéant, faire cesser les violences à caractère sexuel, protéger les personnes contre les représailles et rétablir un climat de travail ou d'étude sain, sécuritaire, respectueux et inclusif pour toutes les personnes concernées;
- c) lorsqu'une plainte est déposée, confier l'enquête à une ressource externe ayant des compétences en matière de situations impliquant de la violence à caractère sexuel;

- d) faire régulièrement rapport au comité permanent de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel afin de permettre à ce dernier de proposer des mesures qui seront adaptées aux réalités des manifestations particulières de violences à caractère sexuel à l'ENAP;
- e) selon les besoins, s'assurer que les membres du comité paritaire de santé et de sécurité au travail soient prévenus des situations survenues qui pourraient impliquer des ajustements aux infrastructures, afin de prévenir de nouveaux incidents de même nature;
- f) transmettre la politique de même que toute modification qui lui est apportée au ministre responsable.

B. SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Le **Service des ressources humaines** doit :

- a) promouvoir la politique auprès du personnel de l'ENAP et la rendre facilement accessible;
- b) instaurer des mesures de prévention et proposer des activités et des outils de sensibilisation et de formation pour le personnel de l'ENAP, adaptés aux réalités des différents groupes d'emplois;
- c) porter une attention particulière à la sensibilisation du personnel qui a des rapports pédagogiques ou d'autorité à la réalité des violences à caractère sexuel et à l'importance du respect du code de conduite prévu à la présente politique;
- d) assurer le suivi lié aux formations obligatoires du personnel de l'ENAP;
- e) le cas échéant, voir à l'application des sanctions touchant le personnel de l'ENAP;
- f) conseiller l'ensemble du personnel eu égard à la mise en œuvre et à l'application de la politique.

C. DIRECTIONS PRINCIPALES DE L'ÉCOLE

La **Direction de l'enseignement et de la recherche**, la **Direction des services aux organisations** et la **Direction des affaires internationales** doivent, selon leur mandat respectif :

- a) porter la politique à la connaissance des étudiants et des participants aux activités de perfectionnement et d'accompagnement au moment de leur admission ou de leur inscription, selon le cas, et au début de chaque trimestre et la rendre facilement accessible;
- b) instaurer des mesures de prévention et prévoir des activités ou des outils de sensibilisation et de formation obligatoires pour les étudiants de l'ENAP;
- c) instaurer des mesures de prévention pour les participants aux activités de perfectionnement et d'accompagnement de l'ENAP;
- d) s'assurer de faire connaître la politique à leurs fournisseurs, les informer de leurs obligations en vertu de celle-ci, de même que des sanctions possibles auxquelles ils s'exposent en cas de non-respect;
- e) le cas échéant, voir à l'application des sanctions touchant les étudiants de l'ENAP, de même que les participants à ses activités de perfectionnement et d'accompagnement.

D. PERSONNE-RESSOURCE EN MATIÈRE DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

La personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel :

- a) est la principale porte d'entrée pour le signalement de toute situation de violences à caractère sexuel à l'ENAP;
- b) relève du secrétaire général concernant son rôle et ses responsabilités liés à l'application de la politique;
- c) participe activement au choix des formations qui lui permettront de maintenir à jour ses compétences en matière de prévention et d'intervention auprès des personnes en ce qui a trait à la violence à caractère sexuel.
- d) accueille, soutient, aide, conseille, réfère et accompagne toute personne de la communauté de l'ENAP qui souhaite signaler une violence à caractère sexuel ou porter plainte en vertu de la présente politique, sans préjugé et en s'assurant de préserver le droit à la dignité et au respect de cette personne;
- e) respecte les besoins et les décisions prises par la personne qui dévoile une situation relative à la présente politique ou qui porte plainte en vertu de celle-ci;
- f) si la personne ayant subi une violence à caractère sexuel le souhaite, elle discute avec celle-ci des mesures d'accommodement possibles et elle fait des recommandations en ce sens aux personnes en mesure de les appliquer, selon le contexte donné;
- g) conserve l'information relative aux signalements reçus dans un registre confidentiel pour une durée de dix ans, incluant les éléments de preuve susceptibles d'être pertinents, qu'une plainte soit ou non, portée;
- h) tient les dossiers liés à l'application de la présente politique en s'assurant de respecter des normes élevées de qualité, de sécurité et de confidentialité, selon les normes de sa profession, s'il y a lieu;
- i) conseille l'ENAP relativement à l'ensemble des enjeux associés à la violence à caractère sexuel et à l'application de la présente politique, au meilleur de ses connaissances et à la lumière de son expérience relative à l'application de cette dernière;
- j) participe activement à la reddition de comptes associée à l'application de cette politique, en faisant notamment rapport au secrétaire général et au comité permanent de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel, de la mise en œuvre de celle-ci;
- k) est membre *de facto* du comité permanent de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel.

E. SERVICE DES RESSOURCES MATÉRIELLES ET IMMOBILIÈRES

Le Service des ressources matérielles et immobilières doit :

- a) prendre les mesures nécessaires pour rendre les installations de l'ENAP sécuritaires eu égard aux violences à caractère sexuel;
- b) dédier une ligne téléphonique sans frais aux violences à caractère sexuel et afficher ce numéro d'urgence aux endroits les plus en vue et les plus pertinents possible;
- c) annoncer les emplacements et l'utilisation possible des téléphones rouges d'urgence pour les situations de violences à caractère sexuel;

- d) s'assurer de faire connaître la politique aux fournisseurs de l'ENAP, les informer de leurs obligations en vertu de celle-ci, de même que des sanctions possibles auxquelles ils s'exposent en cas de non-respect;
- e) s'assurer que le personnel responsable de la sécurité dans les campus et points de services de l'ENAP est sensibilisé de manière spécifique à la prévention et à la lutte contre les violences à caractère sexuel et à l'importance de leur rôle à ce sujet. Il doit aussi s'assurer que ce personnel est formé de manière adéquate pour accueillir et diriger une victime de violences à caractère sexuel à la personne-ressource en cette matière à l'ENAP et aux services policiers, le cas échéant, en tout respect des besoins exprimés par la victime.

F. SERVICE DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

Le **Service des technologies de l'information** doit :

- a) instaurer un mécanisme permettant à toute personne de signaler anonymement, ou non, une violence à caractère sexuel au moyen d'un formulaire en ligne ou de faire des commentaires en lien avec l'application de la présente politique;
- b) mettre en place des mesures préventives afin de s'assurer que le matériel et les infrastructures informatiques de l'ENAP ne soient pas utilisés à des fins de cyber intimidation.

G. PERSONNES AYANT UN RAPPORT PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ

Les **personnes ayant un rapport pédagogique ou d'autorité** doivent, en plus de leurs rôles et responsabilités générales, prendre connaissance de leurs obligations particulières en lien avec le code de conduite qui fait partie intégrante de la présente politique et se conformer à celles-ci.

8. COMITÉ PERMANENT DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

8.1. Composition

- a) Le comité permanent de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel (ci-après le « comité permanent ») est composé des personnes suivantes :
 - trois étudiants nommés par l'Association étudiante de l'École nationale d'administration publique (AEENAP) attachés si possible à des campus différents;
 - un participant aux activités de perfectionnement et d'accompagnement;
 - le secrétaire général;
 - la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel;
 - une personne nommée par le Service des ressources humaines;
 - un employé nommé par la Direction de l'enseignement et de la recherche
 - un professeur nommé par l'Association des professeures et professeurs de l'ENAP;
 - un professionnel nommé par l'Association des professionnelles et des professionnels de l'ENAP;

- un membre nommé par le Syndicat des employés et employées des groupes technique et bureau, section locale 4574;
 - un chargé d’enseignement nommé par l’Association des professeurs contractuels de l’ENAP;
 - un assistant de recherche nommée par le Syndicat des employés et employées de la recherche de l’ENAP.
- b) Il est souhaité que la moitié des membres de ce comité soit des femmes et qu’il y ait une représentation équitable des membres des groupes les plus à risques de subir des violences à caractère sexuel.
- c) Le secrétaire général agit à titre de président et secrétaire du comité permanent. À ce titre, il convoque le nombre de rencontres nécessaires à l’application de cette politique. Le comité aura minimalement une rencontre statutaire par année.
- d) En cas de problème majeur, un membre du comité permanent peut demander au secrétaire général de convoquer une rencontre spéciale. Cette rencontre devra se tenir dans les sept (7) jours ouvrables suivants la réception de la demande par le secrétaire général.
- e) Au besoin et s’il le juge nécessaire, le comité permanent peut inviter toute autre personne à participer à ses rencontres. Le cas échéant, celles-ci devront s’engager à garder confidentielle toute information sensible dont elles auront eu connaissance en lien avec leur participation aux rencontres du comité. Ces personnes invitées n’ont pas droit de vote.
- f) Le quorum du comité permanent est établi à la majorité des membres et les décisions relatives à leurs recommandations se prennent à la majorité des personnes présentes. En cas d’égalité, le vote de la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel a préséance et compte pour deux (2) voix.

8.2. Responsabilités

Le comité permanent assume les responsabilités suivantes :

- a) recevoir l’ensemble des mesures liées à l’application de cette politique qui sont mises en place par les directions et services de l’ENAP en vue d’assurer leur cohérence et maximiser leur diffusion en faisant les recommandations appropriées à ce sujet, aux directions et services concernés, le cas échéant;
- b) approuver la liste des enquêteurs dont les services pourraient être retenus aux fins de l’application de cette politique;
- c) consulter la communauté de l’ENAP en vue d’assurer le suivi de l’application de cette politique et y apporter les ajustements nécessaires, le cas échéant;
- d) conseiller le secrétaire général concernant l’application et la révision de cette politique;
- e) contribuer aux efforts de reddition de comptes liés à la politique.

9. EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION

En plus des responsabilités spécifiques mentionnées à la section 7 relative à la prévention et à la sensibilisation :

- 9.1.** Des activités ou des outils de prévention et de sensibilisation sur les violences à caractère sexuel seront mis à la disposition du personnel de l'ENAP et de ses étudiants chaque année, incluant une formation sur la présente politique.
- 9.2.** Les dirigeants et les membres du personnel, de même que les représentants de leurs associations et syndicats respectifs ainsi que les représentants des associations étudiantes et les membres du comité permanent de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel devront suivre une formation relative aux violences à caractère sexuel et à la présente politique dans l'année suivant sa mise en œuvre ou dans l'année de leur embauche ou de leur nomination. Cette formation obligatoire est renouvelable chaque année.
- 9.3.** Concernant le personnel :
 - a) Le personnel de l'ENAP sera informé de l'existence de la présente politique par leur employeur, leurs syndicats et leurs associations respectives.
 - b) La présente politique sera disponible sur l'Intranet et une fois par année, un courriel rappelant l'importance de la prévention et de la lutte contre les violences à caractère sexuel, l'existence de la politique et la manière de participer ou d'accéder aux différents outils et activités de sensibilisation et de formation en cette matière, sera transmis à l'ensemble du personnel.
- 9.4.** Concernant les étudiants :
 - a) Les étudiants de l'ENAP seront informés de la présente politique au moment de leur admission et un rappel sera effectué grâce à l'inclusion d'une mention spécifique à ce sujet dans chacun des plans de cours.
 - b) D'autres mesures comme rendre l'accès au contenu compris dans ATHENAP conditionnel au visionnement d'une capsule Web de formation sur les violences à caractère sexuel pourront être mises en place.
- 9.5.** Concernant les tiers :
 - a) Selon le cas, les tiers seront informés de la présente politique au moyen :
 - d'affiches installées dans des endroits bien en vue dans les différents campus de l'ENAP;
 - de mentions spécifiques à l'intérieur des contrats signés par l'ENAP, incluant les sanctions possibles en cas de manquements.

10. SIGNALEMENTS

- 10.1.** Toute personne de la communauté de l'ENAP est susceptible de recevoir de l'information concernant une violence à caractère sexuel ou d'être témoin d'une situation où une telle violence se manifeste.
- 10.2.** De manière à ce que l'ENAP puisse agir, il est important que toute personne ayant reçu de l'information ou ayant été témoin d'une situation de violence à caractère sexuel dévoile cette information à la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel dès qu'elle a la capacité de le faire et qu'elle encourage, lorsque cela est possible, la personne ayant subi cette violence à aller chercher rapidement de l'aide auprès de la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel.
- 10.3.** De la même manière, toute personne ayant subi une violence à caractère sexuel est encouragée à signaler cette situation à la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel pour obtenir, en fonction de ses besoins, accueil, soutien psychosocial, mesures d'accommodement, conseils, références, accompagnement et protection. Une offre de services spécialisés et adaptés aux besoins de la victime de même qu'une offre de mesure d'accommodement devra lui être faite dès que possible et dans un délai qui ne peut excéder sept (7) jours². L'Annexe II fournit des exemples non limitatifs de mesures d'accommodement possibles, selon les personnes concernées.
- 10.4.** Si la situation l'exige, la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel informe le secrétaire général afin que des mesures immédiates et provisoires visant à assurer la sécurité et à protéger contre les représailles ou la menace de représailles, soient prises dès le signalement. Il peut s'agir, sans toutefois s'y limiter, de mesures telles que l'exclusion temporaire des campus de l'ENAP de la personne visée, la restriction de certains privilèges ou la suspension de certaines responsabilités, le tout conformément aux conventions collectives, protocoles, contrats et ententes applicables en matière de conditions de travail, le cas échéant.
- 10.5.** Toute personne ayant un rapport pédagogique ou d'autorité à qui est dévoilée une violence à caractère sexuel ou qui en est témoin a le devoir d'intervenir de manière diligente et avec les moyens raisonnables à sa disposition à ce moment-là, pour faire cesser cette situation. Elle doit par ailleurs aviser dès que possible et dans un délai qui ne peut excéder sept (7) jours ouvrables, la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel de la situation constatée. Elle doit encourager la personne ayant subi ladite violence à contacter également la personne-ressource en cette matière, quitte à l'accompagner à l'occasion d'un premier contact avec la personne-ressource.
- 10.6.** Il n'y a aucun délai pour signaler une situation de violences à caractère sexuel. Les personnes concernées sont toutefois incitées à le faire le plus tôt possible afin de recevoir l'assistance dont elles pourraient avoir besoin, selon les circonstances et pour faciliter, le cas échéant, le processus de traitement d'une éventuelle plainte et l'application des sanctions qui pourraient en découler.

² À moins d'indication à l'effet contraire, lorsqu'il est question de délais à travers la présente politique, il s'agit de jours de calendrier.

- 10.7.** Le signalement peut s'effectuer en personne, au téléphone ou par courriel auprès de la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel, en personne auprès d'un agent de sécurité, à l'aide de l'un des téléphones rouges pour les urgences ou en ligne, anonymement ou non, au moyen du formulaire disponible sur le site Internet de l'ENAP.
- 10.8.** La personne qui effectue un signalement peut être accompagnée par une personne de son choix. Cette dernière ne peut agir ou prendre la parole en lieu et place de la personne qui dévoile et elle doit s'engager à respecter la confidentialité du processus et celle relative aux personnes impliquées.
- 10.9.** Toute personne peut rencontrer, de manière confidentielle, la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel afin de discuter d'une situation entendue, vue ou subie, correspondant à cette définition. Les modalités de ces échanges seront discutées entre les personnes concernées qui s'entendront sur ce qui convient le mieux à la situation.
- 10.10.** De manière générale et dans un souci de protection de la vie privée de toutes les personnes impliquées, la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel traitera les signalements reçus en vertu de la politique de manière confidentielle. Toutefois en raison du droit de toute personne composant la communauté de l'ENAP à un milieu de travail ou d'étude exempt de toute forme de violences à caractère sexuel, elle peut sortir de son devoir de confidentialité et recommander aux personnes en autorité concernées certaines mesures dans les circonstances suivantes :
- a) Il y a un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique ou morale à soi-même ou à une personne identifiée.
 - b) Certains membres de la communauté de l'ENAP courent un risque sérieux de préjudice, particulièrement en cas de récidive.
 - c) Une intervention est exigée par la loi ou une ordonnance du tribunal.

11. PLAINTES

- 11.1.** Toute personne ayant subi de la violence à caractère sexuel dans le cadre de son travail ou de ses études à l'ENAP peut déposer une plainte en vertu de la présente politique.
- 11.2.** Le délai maximal pour le traitement d'une plainte faite en vertu de cette politique est de quatre-vingt-dix (90) jours.
- 11.3.** La plainte doit être déposée à la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel qui la transmettra ensuite au secrétaire général. Elle peut aussi être directement transmise au secrétaire général.
- 11.4.** Le secrétaire général accuse réception de la plainte dans un délai maximum de trois (3) jours.
- 11.5.** Le secrétaire général peut prendre des mesures immédiates et provisoires visant à assurer la sécurité des personnes concernées et à les protéger contre les représailles ou la menace de représailles. Il peut s'agir, sans toutefois s'y limiter, de mesures telles que l'exclusion temporaire des campus de l'ENAP de la personne visée, la restriction de certains privilèges ou la suspension

de certaines responsabilités, le tout conformément aux conventions collectives applicables, le cas échéant.

- 11.6.** Dans l'éventualité où plusieurs signalements de violences à caractère sexuel concernent une même personne, et dans la mesure où les personnes qui les ont subies ne souhaitent pas porter plainte, l'ENAP peut demander qu'une enquête soit menée contre la personne visée, en respectant le souhait des victimes de ne pas participer ou de ne pas être identifiées.
- 11.7.** Il n'y a aucun délai pour porter plainte en vertu de la présente politique. Les personnes concernées sont toutefois incitées à le faire le plus tôt possible afin de recevoir l'assistance dont elles pourraient avoir besoin, pour faciliter le processus de traitement de la plainte de même que l'application des sanctions qui pourraient en découler.
- 11.8.** La personne plaignante peut être accompagnée par une personne de son choix non impliquée dans la situation, et ce, à toutes les étapes du processus. Cette dernière agit à titre d'observateur seulement et ne peut parler au nom de la personne plaignante ni la représenter. Elle doit s'engager à respecter la confidentialité du processus et celle relative aux personnes impliquées.
- 11.9.** La personne plaignante est diligemment informée par le secrétaire général à chacune des étapes du processus de traitement de sa plainte.

RECEVABILITÉ DE LA PLAINTÉ

- 11.10.** Il s'agit d'un processus qui consiste à évaluer si la plainte satisfait ou non les critères de recevabilité de la présente politique. Il ne s'agit pas de décider si la plainte est ou non fondée. La recevabilité de la plainte est déterminée par le secrétaire général dans un délai ne pouvant excéder sept (7) jours à partir de la date où elle a été reçue. L'analyse de recevabilité est basée uniquement sur la version de la personne plaignante.
- 11.11.** Pour être recevable, la plainte doit être écrite et comporter les éléments suivants :
- a) le nom et le prénom de la personne plaignante;
 - b) l'identification de la ou des personnes visées par la plainte;
 - c) la ou les dates de l'incident ou des incidents;
 - d) la nature des faits reprochés décrits de façon complète et détaillée. Les faits reprochés doivent être ciblés par la présente politique;
 - e) le cas échéant, les documents pertinents incluant la liste des personnes qui auraient été témoins des faits reprochés;
 - f) la signature de la personne plaignante ainsi que la date de la plainte.
- 11.12.** La plainte doit viser une personne qui est membre de la communauté de l'ENAP ou qui l'était lorsque la situation se serait produite. Si la relation entre l'ENAP et cette personne n'existe plus, mais que les critères établis à l'article 11.11 sont satisfaits, le processus d'étude de plainte est suspendu jusqu'à ce que la personne redevienne membre de la communauté de l'ENAP. Le processus de plainte reprend alors son cours.
- 11.13.** Lorsqu'une plainte est jugée non recevable, le secrétaire général informe la personne plaignante, idéalement en personne et par écrit, de la non-recevabilité de sa plainte. Si la

personne plaignante ne s'y objecte pas, la rencontre se déroule en présence de la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel. Celle-ci pourra, selon le cas, orienter la personne plaignante vers les services et les ressources susceptibles de répondre à ses besoins.

11.14. Si aucune démarche supplémentaire n'est effectuée par la personne plaignante dans les sept (7) jours suivants les échanges avec le secrétaire général concernant la non-recevabilité de la plainte, le dossier est clos et la personne visée par la plainte n'en est pas informée.

ENQUÊTE

11.15. Sauf si cela s'avère inutile parce que les faits exposés par la personne plaignante ne sont pas remis en question ou qu'ils ont été admis par la personne visée par la plainte, le secrétaire général ouvre une enquête dès que la plainte est jugée recevable et transmet le dossier à un enquêteur externe et indépendant qu'il choisit parmi une liste d'enquêteurs qui aura été préalablement approuvée par le comité permanent de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel. Cet enquêteur ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou d'apparence avec les personnes impliquées.

11.16. Lorsque la plainte est jugée recevable, la personne visée par celle-ci est rencontrée et informée du contenu de la plainte par l'enquêteur. Elle reçoit une copie de la description de ce qui lui est reproché. Une copie de ce document est aussi transmise au Service des ressources humaines, selon le statut de la personne en cause.

11.17. L'enquêteur tentera d'obtenir de la part de la personne plaignante, de la personne visée et des témoins, toute information pertinente relative à la situation qui fait l'objet de la plainte et qui lui permettra de faire la lumière sur celle-ci de manière à déterminer le bien-fondé ou non, de la plainte.

11.18. L'enquêteur devra fournir au secrétaire général un rapport écrit confidentiel dans un délai maximal de quarante-cinq (45) jours à partir du dépôt de la plainte. Un délai additionnel de dix (10) jours pourrait être autorisé par le secrétaire général.

11.19. Le rapport d'enquête expose les allégations de la personne plaignante et les commentaires de la personne visée par la plainte. Il présente l'information recueillie, l'analyse de l'enquêteur et ses conclusions relatives au bien-fondé ou non de la plainte. Le rapport comprend des recommandations quant aux sanctions qui pourraient être appliquées à la personne responsable de la violence à caractère sexuel qui a fait l'objet de l'enquête. S'il l'estime pertinent, l'enquêteur pourrait également inclure des recommandations de mesures à mettre en place afin d'éviter qu'une situation similaire se produise à nouveau. Le rapport comprend aussi en annexe une synthèse des conclusions rendues anonymes (appelée « l'annexe A »). Cette annexe est présentée à la personne plaignante et à la personne visée par la plainte par le secrétaire général et la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel.

11.20. Le rapport d'enquête est confidentiel et est traité selon les dispositions prévues par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (chapitre A-2.1).

- 11.21.** Seules les personnes associées au traitement de la plainte de par leur fonction ou qui seront rencontrées dans le cadre de l'enquête sont informées de son existence. Elles signeront un engagement de confidentialité.
- 11.22.** Lorsque l'enquête est inutile, le dossier est transmis directement au comité de sanction.
- 11.23.** La personne plaignante a le droit de retirer sa plainte à tout moment. Toutefois, en raison du droit de toute personne composant la communauté de l'ENAP à un milieu de travail ou d'étude exempt de toute forme de violences à caractère sexuel, l'ENAP peut poursuivre l'examen de la situation faisant l'objet de la plainte. Si elle le souhaite, la personne plaignante à l'origine du dossier peut être tenue informée des développements du processus de traitement de la plainte.

DÉNOUEMENT DU PROCESSUS DE TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ

- 11.24.** Que la plainte soit fondée ou non, la personne plaignante et la personne visée par la plainte sont informées des conclusions de l'enquête par écrit par le secrétaire général, et ce, dans un délai de sept (7) jours de la réception du rapport d'enquête. Si possible et selon les circonstances, ces personnes sont rencontrées par le secrétaire général et la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel afin de discuter des interventions pouvant aider à rétablir un climat de travail et d'études sain, sécuritaire, respectueux et inclusif pour tous. Cette rencontre peut se tenir avant ou après la détermination de la sanction, selon les circonstances de la situation.
- 11.25.** Le directeur du Service des ressources humaines sera informé des conclusions de l'enquête lorsque des employés de l'ENAP sont concernés par la plainte. Le directeur de l'enseignement et de la recherche et le registraire seront également informés si la personne plaignante ou la personne visée par la plainte est un étudiant. Il en est de même du directeur des services aux organisations et du directeur des affaires internationales si la personne plaignante ou la personne visée par la plainte est un participant aux activités de perfectionnement et d'accompagnement de l'ENAP. Ces personnes se verront remettre l'annexe A du rapport d'enquête.
- 11.26.** Le registraire déposera au dossier de l'étudiant une note indiquant que l'étudiant a fait l'objet d'une plainte en vertu de la présente politique et qu'à l'issue du processus, la plainte était fondée. Les sanctions, le cas échéant, sont également notées au dossier de l'étudiant.
- 11.27.** Si une personne dépose de bonne foi une plainte dont le bien-fondé n'est pas confirmé à l'issue de l'enquête, cette plainte est rejetée et aucune sanction n'est prise contre la personne plaignante ou la personne visée par la plainte.
- 11.28.** Si une plainte est jugée abusive, frivole, faite de mauvaise foi ou encore dans l'intention de nuire, la personne plaignante s'expose à des sanctions de même nature que celles prévues pour les personnes reconnues responsables de violences à caractère sexuel (voir la section 12).
- 11.29.** Dans le cas d'une plainte fondée, la personne visée par la plainte reconnue responsable de violences à caractère sexuel se verra imposer les mesures jugées nécessaires au rétablissement d'un climat de travail ou d'études sain, sécuritaire, respectueux et inclusif pour tous et, elle fera l'objet de sanctions.

11.30. Il appartient au comité de sanction de recommander la nature et les modalités d'application de la ou des sanctions qui seront imposées. Il peut aussi recommander l'imposition de mesures jugées nécessaires au rétablissement d'un climat de travail ou d'études sain, sécuritaire, respectueux et inclusif pour tous.

PROCESSUS D'APPEL DES CONCLUSIONS DE L'ENQUÊTE

11.31. Afin d'éviter la revictimisation de la personne plaignante, l'appel des conclusions de l'enquête est limité à certains motifs.

11.32. Dans les dix (10) jours suivant la communication des conclusions de l'enquête, la personne plaignante ou la personne visée par la plainte peut faire appel pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- a) vice de procédure important dans l'application de la politique;
- b) de nouveaux éléments de preuve sont apparus et ils n'auraient pas pu, raisonnablement, être présentés plus tôt;
- c) il est raisonnable de croire qu'il y a eu manquement d'impartialité.

L'appel se fait par écrit auprès du protecteur universitaire de l'ENAP. Il doit comprendre des explications détaillées relativement aux motifs invoqués pour en appeler.

La décision du protecteur universitaire est définitive.

12. SANCTIONS

12.1. Lorsque la plainte est fondée, le président du comité permanent forme et convoque, dans un délai maximal de trois (3) jours suivant l'expiration délai d'appel, un comité de sanction composé de trois (3) à cinq (5) personnes issues du comité permanent.

12.2. La composition du comité de sanction tient compte notamment des caractéristiques de la plainte et de l'expertise des personnes composant le comité permanent. Il est souhaité qu'il soit paritaire et qu'il y ait une représentation équitable des membres des groupes les plus à risques de subir des violences à caractère sexuel. Dans tous les cas, le président du comité et la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel y participent.

12.3. Le comité de sanction a le mandat de recommander à la direction concernée, les sanctions qui, conformément à ce chapitre, devraient être appliquées aux personnes reconnues responsables de violences à caractère sexuel. Ces recommandations doivent être communiquées à la direction concernée au plus tard deux (2) jours ouvrables après la tenue du comité de sanction. Et leur application doit s'effectuer au plus tard cinq (5) jours après que la direction concernée ait été informée.

12.4. Pour faire ses recommandations, le comité de sanction ne réexamine pas la plainte. Il se base sur les conclusions anonymes figurant à l'annexe A du rapport d'enquête et sur les recommandations de l'enquêteur. Il tient compte de la gravité, du caractère intentionnel et de

la fréquence du ou des gestes posés. La récurrence devant aussi être prise en compte, le comité de sanction sera informé des situations et sanctions imposées antérieurement.

12.5. Les sanctions suivantes comptent parmi celles qui pourraient être imposées, selon que la personne visée est étudiante, un employé ou un tiers :

- a) l'avertissement ou la réprimande verbale ou écrite;
- b) l'exclusion temporaire ou permanente d'une salle de cours ou d'un programme;
- c) la restriction de privilèges, comme le choix de certains cours et horaires de cours, à certains trimestres, de manière par exemple, à éviter qu'elle se trouve en présence de la personne ayant porté plainte;
- d) la signature d'une entente relative au comportement attendu;
- e) la participation obligatoire à une formation;
- f) le retrait, l'accès interdit ou restreint aux campus ou à une activité de l'ENAP pour une durée déterminée;
- g) une période de services à la communauté de l'ENAP;
- h) l'interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l'application de restrictions à cet égard;
- i) la suspension de rôles ou de responsabilités;
- j) la suspension avec ou sans salaire de l'ENAP pour une durée déterminée;
- k) le retrait d'accès à des bourses;
- l) la suspension de l'ENAP pour une durée déterminée;
- m) le renvoi définitif de l'ENAP avec interdiction d'y poursuivre des études.
- n) la compensation financière ou en nature pour pertes, dommages et préjudices subis;
- o) l'exclusion de certaines personnes employées d'un contrat de service;
- p) la suspension ou l'annulation d'un contrat;
- q) l'interdiction de soumissionner pendant une période déterminée.

13. CODE DE CONDUITE CONCERNANT LES RELATIONS INTIMES IMPLIQUANT UN ÉTUDIANT ET UNE PERSONNE AYANT UN RAPPORT PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ AVEC CELUI-CI

13.1. L'équité et l'impartialité sont reconnues comme étant deux valeurs intrinsèques à la relation pédagogique ou d'autorité de qualité à laquelle un étudiant de l'ENAP a droit. Conséquemment, il est attendu de chacune des personnes qui composent la communauté de l'ENAP qu'elle maintienne des relations de nature à protéger ces deux valeurs.

13.2. Reconnaissant qu'une relation intime est de nature à mettre en péril l'équité et l'impartialité attendue d'une personne ayant un rapport pédagogique ou d'autorité vis-à-vis des étudiants, qu'une telle relation peut favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel ou qu'elle peut constituer un conflit d'intérêts, réel ou apparent, l'ENAP proscrit qu'une personne ayant des relations intimes avec un étudiant puisse avoir un rôle d'évaluation ou de supervision par rapport à cet étudiant.

13.3. Les règles prévues dans ce code de conduite s'appliquent notamment aux situations suivantes :

- a) Un enseignant, quel que soit son statut, avec un étudiant;
- b) Un membre du personnel dirigeant, avec un étudiant;
- c) Un membre du personnel ayant un pouvoir de décision ou de recommandation relativement au cheminement académique des étudiants, avec un étudiant
- d) Un étudiant d'un cycle supérieur avec des fonctions de coordination ou de supervision avec un autre étudiant;
- e) Les personnes à l'emploi des services de sécurité avec un étudiant.

13.4. L'existence d'une relation intime actuelle ou passée doit être signalée par la personne ayant un rapport pédagogique ou d'autorité avec un étudiant, et il en est de même de la fin de cette relation.

13.5. Le signalement s'effectue auprès du directeur de la personne ayant un rapport pédagogique ou d'autorité concerné. Il doit être effectué par écrit le plus rapidement possible, étant entendu qu'il est nécessaire que le signalement se fasse avant que l'étudiant soit sujet à une évaluation ou qu'il ait à prendre des décisions importantes relativement à son cheminement académique.

13.6. Pour sa part, l'étudiant concerné est invité à aller chercher des conseils indépendants concernant cette relation intime et les risques qui y sont associés concernant son cheminement académique et professionnel.

13.7. Le directeur concerné veillera à prendre les mesures qui s'imposent afin de s'assurer que l'étudiant concerné bénéficie, dans le cadre de ses évaluations ou de la supervision dont il est l'objet, de l'objectivité et de l'impartialité auxquels il a droit. Parmi les mesures qui pourraient être prises, sans s'y limiter, figurent les mesures suivantes :

- a) Confier la correction d'une évaluation à un autre enseignant;
- b) Assigner un autre directeur de mémoire ou de thèse à l'étudiant;
- c) Permettre à l'étudiant de changer de groupes ou de compléter son cours à l'aide d'une modalité d'enseignement individuel avec un autre enseignant;
- d) Confier la prise de décision concernant le dossier de l'étudiant à une autre personne en autorité.

13.8. L'omission de signaler l'existence d'une relation intime en temps opportun est assujettie aux sanctions prévues à l'article 12.5.

14. REDDITION DE COMPTES

14.1. Chaque année, l'ENAP fera état des éléments suivants dans son rapport annuel :

- a) les mesures de prévention et de sensibilisation mise en place, incluant les activités de formation offertes aux étudiants;
- b) les activités de formation suivies par les dirigeants, les membres du personnel et les représentants des associations étudiantes;
- c) les mesures de sécurité mises en place;
- d) le nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement;

- e) les interventions effectuées et la nature des sanctions appliquées;
- f) le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique;
- g) tous autres éléments jugés pertinents en lien avec l'application de cette politique ou déterminés par le ministre.

15. RÉVISION PÉRIODIQUE

15.1. Cette politique fera l'objet d'une révision au moins une fois tous les cinq (5) ans.

15.2. Les conclusions de cet exercice de révision seront présentées au conseil d'administration. En vue de l'approbation par le conseil d'administration, elles seront accompagnées de recommandations visant, le cas échéant, la reconduction sans modification de la politique ou l'ajustement de certaines de ses composantes.

ANNEXE I – LEXIQUE ET AUTRES SOURCES D’INFORMATION

SOURCES D’INFORMATION

La campagne *Sans oui, c’est non !* : <http://www.harcelementsexuel.ca/>

Le site Internet de la campagne *Sans oui, c’est non!* propose des définitions relatives à l’agression sexuelle et au harcèlement sexuel auxquels l’ENAP adhère. Plusieurs ressources s’y trouvent également.

Le site Internet de l’*Institut national de santé publique du Québec* propose également plusieurs ressources, pour les victimes et pour aider les victimes : <https://www.inspq.qc.ca/agression-sexuelle/ressources/victimes>

Le site Internet du Regroupement québécois des centres d’aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS) : <http://www.rqcalacs.qc.ca/>

LEXIQUE – QUELQUES CONCEPTS

Agression sexuelle : « Une agression sexuelle est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par chantage.

Il s’agit d’un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l’utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l’intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne » Tirée des orientations gouvernementales en matière d’agression sexuelle du Gouvernement du Québec 2001.

Harcèlement sexuel (incluse dans la définition législative du harcèlement psychologique de la Loi sur les normes du travail du Québec). : « ... on entend par harcèlement, une conduite:

a) vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, conduite fondée ou non, sur un des motifs discriminatoires interdits par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge sauf dans la mesure prévue par la loi, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d’un moyen pour pallier ce handicap); et

b) qui est de nature à porter atteinte à la dignité, à l’intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à compromettre un droit ou qui est de nature à compromettre le rendement au travail ou aux études d’une personne ou d’un groupe de personnes ou à créer un climat de travail ou d’étude intimidant ou hostile.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur le salarié.

Sans limiter la portée générale de la notion de harcèlement, le harcèlement sexuel est des conduites à connotation sexuelle se manifestant notamment par des paroles, des gestes, et des actes non désirés

qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et entraînent un milieu de travail ou d'études néfaste.

Le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par:

- des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande de caractère sexuel;
- des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande de caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande;
- des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif d'étude ou de travail;
- la sollicitation de faveurs sexuelles non désirées;
- des commentaires inappropriés d'ordre sexuel, des remarques sur le corps de la personne ou sur son apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle de la personne;
- des questions intimes intrusives;
- des regards concupiscent, notamment dirigés vers les parties sexuelles de la personne;
- des sifflements;
- l'affichage de photographies pornographiques. » Tirée du site de la campagne *Sans oui, c'est non!*

Traque furtive : Conduite qui relève du harcèlement, se manifestant par une intrusion répétitive et non sollicitée de la part du harceleur dans la sphère privée de la victime qui induit un sentiment de peur, voire d'insécurité chez la victime. Tirée de *Termium Plus*

Pratiques sexuelles ou ciblant la sexualité : A titre d'exemple, il pourrait s'agir de se moquer d'une personne ou de la dénigrer en assumant qu'elle appartient à une minorité sexuelle dans l'objectif de lui envoyer un message négatif à ce sujet.

Attouchements : Incitation à des contacts sexuels. Toute personne qui à des fins d'ordre sexuel, invite, engage ou incite une personne à se toucher ou à toucher un tiers, directement ou indirectement, avec une partie du corps ou avec un objet. Tirée de *Termium Plus*

Propos hétérosexistes : Propos qui, partant du fait qu'il existe une norme sexuelle acceptée par l'ensemble de la société, induisent que les personnes différentes ou ayant d'autres pratiques sont déviantes ou devraient être perçues négativement.

Propos homophobes, biphobes ou transphobes : Propos qui dénigrent ou démontrent de l'aversion envers les homosexuels, les bisexuels, les trans*, l'homosexualité, la bisexualité, etc. ou qui dénotent une telle attitude. Tirée de *Termium Plus*

Propos mysogynes : Propos qui dénigrent ou démontrent de l'aversion envers les femmes ou ce qui est considéré féminin.

Voyeurisme : Comportement d'une personne qui trouve son plaisir sexuel en observant des scènes érotiques, intimes sans être vue. Tirée de *Termium Plus*

Exhibitionnisme : Comportement d'une personne qui trouve son plaisir sexuel en en se montrant nu (complètement ou en partie) à d'autres personnes dans des contextes inappropriés.

Cyber harcèlement : Harcèlement sexuel qui se manifeste ou s'exécute à l'aide des technologies de l'information, les médias sociaux, etc.

Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Tiré du *Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles*, 2^e édition.

ANNEXE II – MESURES D’ACCOMMODEMENTS POSSIBLES

À la suite d’un signalement ou d’une plainte, des mesures de prévention et d’accommodement peuvent être mises en place par la direction concernée, sur recommandation de la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel.

- a) Ces mesures peuvent être appliquées pour les motifs suivants :
 - assurer la sécurité de la personne s’estimant avoir été victime;
 - éviter la récidive;
 - permettre de faire la lumière sur les évènements;
 - maintenir la personne s’estimant avoir été victime aux études ou au travail dans un cadre correspondant à ses besoins;
 - encadrer les conduites des personnes impliquées pour éviter que la situation ne se dégrade ou pour éviter que la personne s’estimant avoir été victime soit pénalisée davantage;
 - protéger la personne contre les représailles ou la menace de représailles.
- b) Ces mesures doivent faciliter le soutien, l’adaptation, la réintégration, la protection et la poursuite du cheminement académique ou professionnel de la personne s’estimant avoir été victime, peu importe si elle choisit de déposer ou non une plainte.
- c) Ces mesures doivent respecter les règles internes de l’ENAP.
- d) Ces mesures ne peuvent avoir pour effet de brimer les droits fondamentaux de la personne visée. Toutefois, il peut être nécessaire de procéder à la suspension de certains privilèges (ex. : retirer l’accès à certains lieux, matériels, activités).
- e) Les mesures nécessaires varient d’une situation à l’autre, ne sont pas des sanctions ni des mesures disciplinaires et doivent être envisagées en tenant compte des besoins de la personne s’estimant avoir été victime.
- f) Parmi les mesures qui peuvent être proposées, sans toutefois s’y limiter, notons les mesures suivantes :
 - possibilité de reporter une évaluation sans pénalité;
 - possibilité d’abandonner un cours sans pénalité;
 - possibilité de transférer de groupe pour un cours;
 - possibilité de terminer un cours à l’aide d’une modalité individuelle d’enseignement; etc.