

**CENTRE D'INTERVENTION  
ET DE PRÉVENTION DES VIOLENCES  
À CARACTÈRE SEXUEL (CIPVACS)**



**RAPPORT  
ANNUEL  
2018-2019**

PAR

**Nancy Chamberland**

Personne responsable du CIPVACS

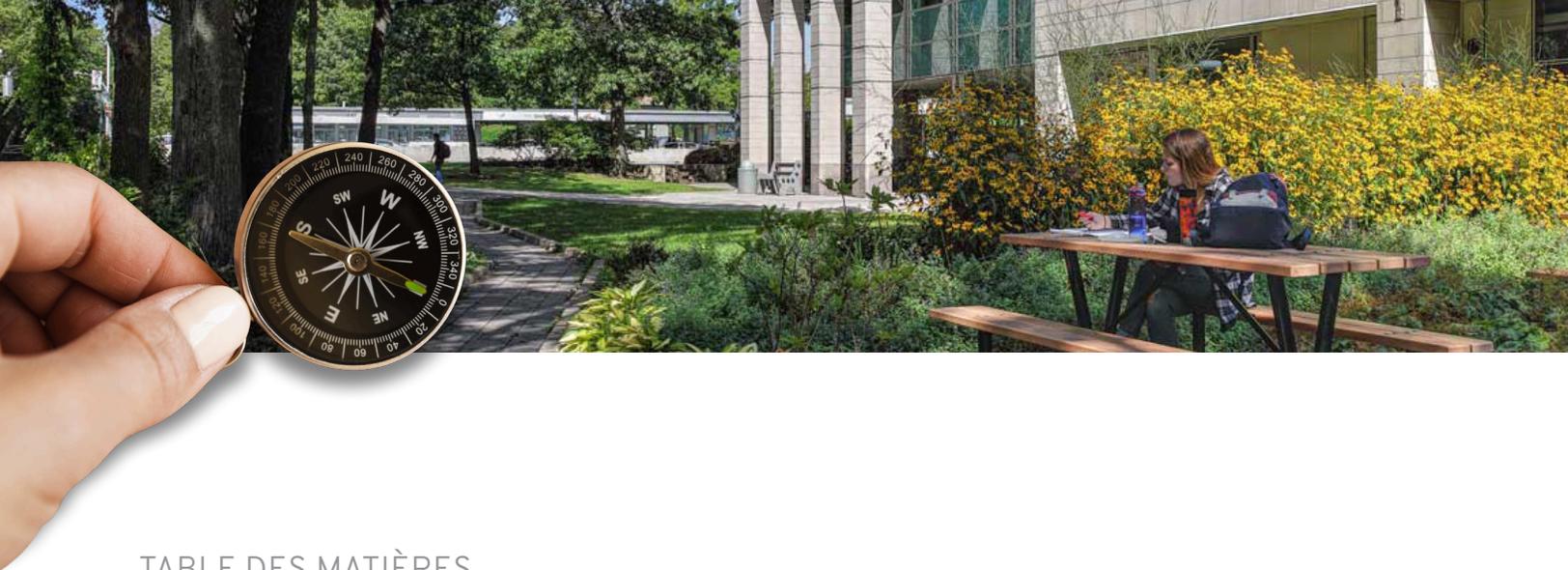
PRÉSENTÉ AU

**Conseil d'administration  
de l'Université Laval**

LE 17 OCTOBRE 2019







## TABLE DES MATIÈRES

Mot de la personne responsable du CIPVACS	4
Le Centre d'intervention et de prévention des violences à caractère sexuel (CIPVACS)	6
Le mandat	6
L'équipe	7
Processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la Politique	8
Statistiques et commentaires	8
Dossiers administratifs	8
Plaintes et signalements reçus et délais de traitement	13
Dossiers au sujet d'une violence à caractère sexuel	14
L'équipe multidisciplinaire concertée (EMC)	16
L'établissement de critères objectifs de sanctions VACS	19
Table de concertation sur les violences à caractère sexuel	21
Mesures de sécurité mises en place	21
Conclusion	22
Annexe	23

## MOT DE LA PERSONNE RESPONSABLE DU CIPVACS

Quelle première année...de cinq mois! Les travaux de conception de la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval*<sup>1</sup> (Politique VACS) par un groupe de travail, l'adoption de la Politique VACS par le Conseil d'administration, l'implantation du Centre d'intervention et de prévention des violences à caractère sexuel (CIPVACS), la création du site Web<sup>2</sup>, l'élaboration des formulaires, la rédaction des processus de traitement des dossiers, la création du module de formation obligatoire pour l'ensemble de la communauté, la gestion des premiers dossiers dans l'environnement CIPVACS, la réflexion sur les critères de sanction. Un défi stimulant... et relevé. Une réussite dont toute la communauté peut à bon droit s'enorgueillir.

C'est avec fierté que je présente la première reddition de comptes des activités du CIPVACS pour la période du 28 novembre 2018 au 30 avril 2019.

Le rapport doit faire état des mesures de prévention, de sensibilisation et de responsabilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux personnes étudiantes; des activités de formation suivies par les administratrices ou administrateurs, les membres du personnel et les représentantes et représentants des

associations étudiantes; des mesures de sécurité mises en place; du nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement; des interventions effectuées et de la nature des sanctions appliquées; du processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la Politique VACS; de tout autre élément déterminé ou renseignement supplémentaire jugé nécessaire par le ministre responsable de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

La reconnaissance de la persistance de composantes sexistes et inégalitaires dans les rapports entre les hommes et les femmes, les inégalités sociales, les préjugés tenaces envers la diversité sexuelle et de genre ont servi de base à la réflexion dans l'élaboration de la Politique VACS. La prise en compte de facteurs de risques inhérents aux populations les plus vulnérables, l'analyse de pistes de solutions modernes, le respect des droits fondamentaux de toutes les parties impliquées ont été au cœur de cette démarche inclusive favorisant le respect et l'égalité.

La collégialité, l'ouverture d'esprit, l'intégrité et la solidarité démontrées par les membres du groupe de travail pour l'élaboration de la Politique VACS, l'approche sensible

<sup>1</sup> [www.ulaval.ca/notre-universite/direction-et-gouvernance/bureau-du-secretaire-general/politique-pour-prevenir-et-combattre-les-violences-a-caractere-sexuel-a-luniversite-laval.html](http://www.ulaval.ca/notre-universite/direction-et-gouvernance/bureau-du-secretaire-general/politique-pour-prevenir-et-combattre-les-violences-a-caractere-sexuel-a-luniversite-laval.html)

<sup>2</sup> [www.cipvacs.ulaval.ca](http://www.cipvacs.ulaval.ca)



et novatrice qui la définit, incluant les mesures de facilitation des signalements des violences, l'accueil et la prise en charge sans nécessiter de plainte formelle, des intervenants.es réunis.es au sein d'une équipe multidisciplinaire concertée, la création d'un Code de conduite encadrant les relations intimes entre les membres du personnel et les étudiants.es, la promotion des modes alternatifs de résolution des différends et enfin la prescription d'une formation obligatoire offerte annuellement à l'ensemble des étudiants.es et des employés.es du campus sont autant d'éléments qui définissent son caractère audacieux et singulier. La prise en charge de la personne et des besoins qu'elle exprime sont au cœur de la Politique VACS qui contribuera à rendre la communauté universitaire mieux informée et plus sensible aux valeurs de respect, d'égalité, de consentement, d'inclusion, de sensibilité et de bienveillance.

L'Université met à la disposition de la communauté universitaire un Centre d'intervention et de prévention des violences à caractère sexuel (CIPVACS) regroupant l'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de violence à caractère sexuel dans un endroit connu et facilement accessible. Après avoir coordonné avec mon collègue Dominic Roux, les travaux pour l'adoption de la Politique VACS, j'ai été désignée responsable du CIPVACS. Cette nomination est une marque de confiance de l'Université. Comprendre les violences à caractère sexuel, être en résonance avec les personnes qui les subissent et celles qui les commettent exige compassion, générosité et rigueur. Cela nous expose au quotidien à notre humanité, aux énigmes de l'interdit, aux pulsions des uns, aux vicissitudes des autres, bref à l'altérité qui donne un sens à notre propre identité. Exigeant et difficile s'il en est mais combien gratifiant.

Bonne lecture,

**Nancy Chamberland, notaire**

Responsable

Centre d'intervention et de prévention des violences à caractère sexuel

Le 22 août 2019

## LE CENTRE D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION DES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL (CIPVACS)

### Le mandat

Le CIPVACS agit sous l'autorité du Vice rectorat exécutif. Son mandat est défini dans la Politique.<sup>3</sup>

« Le CIPVACS a pour mandat de regrouper l'ensemble des services et ressources disponibles en matière de violence à caractère sexuel dans un endroit connu et facilement accessible sur le campus de l'Université.

À cette fin :

- il accueille, informe, soutient, conseille et, au besoin, redirige les personnes qui le consultent vers d'autres ressources spécialisées, par exemple des ressources médicales ou psychologiques ;
- il élabore un ou des protocoles d'intervention applicables en cas de plainte ou de signalement, par suite de la transmission de renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel ou lors de toute autre demande de services ;
- il prend en charge les demandes d'accueil, d'information, de soutien psychosocial, d'accompagnement, de conseil, de consultation, de même que le traitement des signalements ou des renseignements concernant toute situation de violence à caractère sexuel ;
- il reçoit les plaintes et les transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable ;
- il recommande à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable l'application de mesures nécessaires pour assurer la protection des personnes et faire cesser toute manifestation de violence à caractère sexuel, qu'il y ait ou non signalement ou plainte ;
- il dresse une liste de personnes externes ayant l'expertise pour réaliser les enquêtes sous l'autorité de la vice-rectrice ou du vice-recteur responsable à la suite du dépôt d'une plainte, d'un signalement ou de la transmission de renseignements pouvant indiquer qu'une manifestation de violence à caractère sexuel a lieu ou a pu avoir lieu ;
- il propose, organise, offre et réévalue périodiquement des activités de prévention, de sensibilisation et de responsabilisation, y compris de l'information de nature juridique et de la formation obligatoire, visant à contrer les violences à caractère sexuel et tenant compte des rapports sociaux inégalitaires qui participent à leur émergence et à leur exacerbation ;
- il élabore un plan annuel de prévention des violences à caractère sexuel ;
- il exerce, conjointement avec le Service de sécurité et de prévention, une vigie des manifestations de violence à caractère sexuel à l'Université ;
- il effectue une veille et une mise à jour annuelle des recherches scientifiques sur les violences à caractère sexuel ;
- il établit des collaborations ou conclut des ententes

<sup>3</sup> Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval, article 7.1



- de partenariat avec des ressources ou des organismes externes spécialisés en matière de violence à caractère sexuel;
- il collige les données nécessaires à la reddition de compte annuelle, présente un rapport annuel de ses activités au Conseil d'administration de l'Université et, le cas échéant, formule des avis et recommandations sur la Politique, son application ou tous sujets ou questions se rapportant aux violences à caractère sexuel;
- il assure, sous l'autorité de la vice-rectrice ou du vice-recteur exécutif, l'application de la Politique et en coordonne la révision. Le CIPVACS n'a pas pour mandat d'offrir des services d'intervention, d'aide, de soutien ou de prise en charge à moyen ou long terme.»

## L'équipe

La permanence au local CIPVACS du Pavillon Alphonse-Desjardins est assurée par :

**Nancy Chamberland**, personne responsable

**Christine Delarosbil**, coordonnatrice d'opérations et sexologue

**Diane Lagueux**, secrétaire jusqu'au 30 avril 2019

**France Walsh**, secrétaire à temps partiel depuis le 1er mai 2019.

**Rose Moisan Paquet**, stagiaire en sexologie de septembre 2018 à avril 2019.

Le CIPVACS<sup>4</sup> regroupant l'ensemble des services et ressources disponibles en matière de violence à caractère sexuel dans un endroit connu et facilement accessible sur le campus de l'Université, l'équipe peut compter sur plusieurs partenaires tant à l'interne et à l'externe.

Citons, le Vice rectorat administratif (VRA) par le Service de sécurité et de prévention (SSP), le Service des résidences (SRES), le Vice rectorat aux études et aux affaires étudiantes

(VREAE) par la Direction des services aux étudiants (DSE) dont le Centre d'aide aux étudiants (CAE), le Vice rectorat aux ressources humaines (VRRH), et à l'externe, les organismes à but non lucratif, le Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC), Viol-Secours CALACS de Québec, Alliance arc-en-ciel, Divergenres, Sans oui, c'est non! , et le Service de police de la Ville de Québec.

<sup>4</sup> [www.cipvacs.ulaval.ca/cipvacs/](http://www.cipvacs.ulaval.ca/cipvacs/)

## PROCESSUS DE CONSULTATION UTILISÉ LORS DE L'ÉLABORATION OU DE LA MODIFICATION DE LA POLITIQUE

L'élaboration de la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval* (Politique VACS) a été réalisée par un groupe de travail diversifié, constitué d'étudiants.es, de représentants.es des associations étudiantes, de chercheurs spécialisés dans le domaine des violences à caractère sexuel, tant du côté des victimes que des personnes mises en cause, d'intervenants.es « terrain », de juristes. Dominic Roux et moi-même, avons coordonné les travaux du groupe de travail qui se sont échelonnés de février 2018 jusqu'à l'adoption de la Politique VACS en novembre 2018.

Le groupe de travail a été divisé en autant de comités (voir annexe 1 jointe), formés selon les grands blocs de responsabilités identifiés dans la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, C. P-22.1)*. Chaque comité s'est réuni à plusieurs reprises afin de réfléchir et de convenir de modalités d'application des obligations légales à reproduire dans la Politique VACS. Le groupe de travail s'était entendu sur les valeurs institutionnelles de respect, d'inclusion, d'intégrité, de courage, de solidarité et de responsabilisation à véhiculer dans la Politique VACS ainsi que sur les principes directeurs devant étayer leurs réflexions : l'accessibilité,

la confidentialité, l'équité, l'impartialité, la diligence, l'écoute sans jugement, les risques accrus pour certaines personnes de subir des VACS.

Lorsque les travaux des comités ont été complétés, en mai 2018, les deux personnes coordonnant les travaux ont procédé à la rédaction du projet de Politique VACS. La Politique VACS a été soumise pour consultation aux syndicats et associations de cadres qui ont été rencontrés à la rentrée de septembre 2018. Consécutivement à cette rencontre en septembre, l'ensemble de la communauté a été invitée en octobre à commenter le projet de Politique VACS. Cette consultation auprès des membres de l'Université et des syndicats a favorisé l'adhésion de la communauté au projet de Politique VACS avant même son adoption par le Conseil d'administration.

Tout au long des travaux d'élaboration, les coordonnateurs ont été en communication avec le comité de direction de l'institution afin de valider les orientations proposées par les comités de travail. La Politique VACS a été adoptée le 28 novembre 2018.

Tableau des groupes de travail (voir annexe)

## STATISTIQUES ET COMMENTAIRES

### Dossiers administratifs

Le CIPVACS a traité quarante-six (46) dossiers de nature administrative. Ce volume représente plus de 60 % de l'ensemble des dossiers de cette période de cinq mois. Comme nous étions en année d'implantation de la nouvelle Politique VACS, ce volume est compréhensible. Il aura

consommé la majeure partie du temps de travail des personnes ressources au CIPVACS.

Sous cette rubrique, le CIPVACS regroupe les dossiers de sensibilisation : rencontres, demandes de collaborations

<sup>3</sup> *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval*, article 7.1



avec des étudiants, employés, départements, facultés, directions, services, associations, traitant de sujets généraux ou spécifiques comme le consentement, la définition des violences à caractère sexuel, les responsabilités incombant aux associations étudiants.es. La plupart des personnes qui contactent le CIPVACS pour organiser un atelier de formation sont déjà sensibilisées et motivées à en connaître davantage pour contribuer à la prévention des VACS.

### **Sensibilisation – formation**

Des activités de formation et de sensibilisation en prévention des violences à caractère sexuel existaient avant l'adoption de la Politique VACS. Elles étaient coordonnées par le Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH). Les ateliers de formation et de sensibilisation qui se sont tenus sur le campus entre le 1<sup>er</sup> mai 2018 et le 28 novembre 2018, date de l'adoption de la Politique VACS, sont comptabilisés dans le rapport annuel du Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH).

En janvier 2019, une nouvelle formation a été développée par une stagiaire en sexologie afin de répondre à la demande grandissante des associations étudiantes de les supporter à s'outiller pour prévenir les violences à caractère sexuel dans leurs activités sociales festives régulières sur le campus. Cette formation appréciée par les participants.es fait maintenant partie de l'offre annuelle des formations du CIPVACS.

Des formations particulières aux comités organisateurs d'activités d'intégration, portent notamment sur les enjeux liés à ce type d'activités dans un contexte où l'effet de groupe, la consommation d'alcool ou de substances désormais licites peuvent conduire à des degrés d'intoxication élevés incitant à la manifestation de comportements à connotation sexuelle.

Les ateliers de formation de témoins-actifs offerts depuis maintenant 3 ans, en collaboration avec la Clinique de counseling et d'orientation, contribuent à démystifier la peur d'intervenir. Déceler les signes de violence à caractère sexuel et poser des gestes simples peuvent faire la différence. La popularité de ces ateliers demeure croissante.

On souligne également à ce chapitre, la campagne de sensibilisation et prévention annuelle *Sans oui, c'est non!* (SOCN) dorénavant sous la responsabilité de la coordination du CIPVACS. La campagne *Sans oui, c'est non!* s'est tenue du 11 au 15 février 2019. En comptabilisant les activités de sensibilisation (conférences, capsules interactives, ateliers d'autodéfense, stands éducatifs, exposition d'art) et les communications médiatiques présentées (vidéos, affiches, dépliants, publications sur les réseaux sociaux) avant, pendant et après la campagne, 17 activités ont permis de rejoindre 3330 personnes. Le comité de coordination de la campagne SOCN suggérait d'utiliser davantage les technologies d'information pour communiquer cette année, ce qui a été réalisé. Cette pratique est prometteuse puisqu'un plus grand auditoire a été rejoint.

Dans le cadre de l'implantation de la Politique VACS, le CIPVACS a également donné une formation aux répartiteurs du Service de sécurité et de prévention pour la prise d'appels VACS en dehors des heures ouvrables du CIPVACS.

<sup>4</sup> [www.cipvacs.ulaval.ca/cipvacs/](http://www.cipvacs.ulaval.ca/cipvacs/)

**TABLEAU 1. PRÉVENTION, SENSIBILISATION, RESPONSABILISATION ET FORMATION OFFERTES AUX PERSONNES ÉTUDIANTES**

Demandes	Formation/sensibilisation offerte	Nombre d'activités	Nombre de personnes rejointes
2018-11	Campagne Sans oui, c'est non !	17	3330
2019-04	Sensibilisation sur les enjeux et les risques reliées à la violence à caractère sexuel lors des activités d'intégration	2	130
2019-03	Sensibilisation sur les habiletés relationnelles aux étudiants.es	1	12
<b>3</b>	<b>Totaux</b>	<b>20</b>	<b>3472</b>

**TABLEAU 2. FORMATIONS OBLIGATOIRES SUIVIES PAR LES ADMINISTRATRICES ET LES ADMINISTRATEURS, LES MEMBRES DU PERSONNEL ET LES REPRÉSENTANTS.ES DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES;**

Demandes	Formation/sensibilisation offerte	Fréquence	Nombre de personnes formées
2019-04	Formation guide aux intégrateurs et intégratrices	1	26
2019-01	Formation sur la prévention des violences à caractère sexuel dans les activités sociales festives	6	62
2019-01	Formation à la demande sur le consentement à des étudiants.es	3	93
2019-01	Information au personnel sur le mandat du CIPVACS	1	15
2019-02	Formation sur l'accueil d'un signalement au personnel	1	13
2019-04	Formation des témoins-actifs	2	17
2019-01	Formation à la demande aux gestionnaires	1	40
<b>9</b>	<b>Totaux</b>	<b>15</b>	<b>266</b>



### Formation obligatoire

La *Loi pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* stipulait qu'une formation obligatoire devait être offerte à l'ensemble de la communauté universitaire. Le CIPVACS, en étroite collaboration avec la Direction générale de la formation continue, le Bureau de soutien à l'enseignement et la Direction des technologies de l'information a coordonné des travaux d'élaboration et de déploiement d'une capsule de formation d'une durée de 45 minutes à être déployée à l'automne 2019. Fort de l'expertise de conseillers.es en formation, de techno-pédagogues, de professeurs.es spécialistes et de divers professionnels.les nous sommes convaincus que l'Université se démarquera encore une fois à ce chapitre. Nous anticipons une réaction enthousiaste de la communauté universitaire.

### Rayonnement

Les autres dossiers administratifs sont variés. Il peut s'agir aussi de demandes médias, d'activités de relations extérieures, de participation à des colloques, conférences, concours, table de concertation avec des organismes communautaires partenaires ou d'autres institutions d'enseignement supérieurs.

Ainsi, le CIPVACS a participé le 21 février 2019 à une conférence intitulée « Harcèlement, exigences légales, prévention et lignes de communication et de signalement » du Cercle de la finance de Québec à laquelle madame Lyne Bouchard, vice-rectrice au Vice rectorat aux ressources humaines contribuait à titre de paneliste.

Nous sommes fiers de souligner que l'Université Laval s'est classée toutes catégories confondues parmi les lauréats du *Prix Agir pour l'égalité 2019*, chapeauté par la Chambre de commerce et d'industrie de Québec (CCIQ) et le Conseil du statut de la femme (CSF). Le prix visait à récompenser les entreprises de la région de Québec ayant adopté des pratiques exemplaires et innovantes afin de favoriser de façon concrète l'égalité entre les hommes et les femmes. Nous avons émis l'énoncé que la prévention, la sensibilisation, la formation contre les violences à caractère sexuel favorise une culture de consentement sexuel dont la prémisse est l'égalité des personnes hommes/femmes, le respect, l'inclusion mais également les droits de toutes les personnes dont celles aux prises avec de multiples facteurs de victimisation dont les personnes issues de la diversité d'identité et d'orientation sexuelle.



Photo prise le 5 juin 2019 lors de la remise du prix Conseil du statut de la femme-Chambre de commerce. Sur la photo : Me Nancy Chamberland, CIPVACS, Christine Delarosbil, CIPVACS, Me Louise Cordeau, présidente du Conseil du statut de la femme, madame Julie Bédard, présidente de la Chambre de commerce de Québec et Me Dominic Roux, vice doyen de la Faculté de droit.

### ***Rayonnement (suite)***

L'Université Laval a également été retenue pour le Prix d'excellence de l'administration publique, catégorie Éducation de l'Institut d'administration publique du Québec (IAPQ) en juin 2019;

La responsable du CIPVACS siège au conseil d'administration de l'organisme à but non lucratif *Sans oui, c'est non!*. Elle y a été élue présidente à l'assemblée générale annuelle d'octobre 2018;

La responsable du CIPVACS a participé à une formation le 11 octobre 2018, «Workplace Investigations in the University Sector», CAUBO (Canadian association of University business Officers) par la firme Rubin Thomlinson LLP, Toronto;

Christine Delarosbil participe aux rencontres interuniversitaires des techniciens.es et professionnels.les en prévention et résolution du harcèlement sexuel en milieu universitaire, groupe informel d'échanges et de partage sur les meilleures pratiques à adopter.



## PLAINTES ET SIGNALEMENTS REÇUS

2018-2019				
Personnes ayant utilisé les services du CIPVACS	Consultations Information	Signalement	Plaintes	Total dossiers VACS
Étudiants Étudiantes 1 <sup>er</sup> cycle	4	6	--	10
Étudiants Étudiantes 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cycles	--	1	--	1
Employés Employées	--	6	--	6
Autres	--	--	1	1
Personnes s'identifiant comme: Femmes	4	10	1	15
Personnes s'identifiant comme: Hommes	--	3	--	3
Autres	--	--	--	--
<b>Total dossiers</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>18</b>

L'équipe du CIPVACS reconnaît que des populations sont plus à risque de vivre des violences à caractère sexuel, tel les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre ou les personnes d'origine autochtone. Malgré nos efforts pour illustrer notre ouverture à la diversité sexuelle et de genre (collaboration avec les organismes et les associations LGBTQ+, affichage des services inclusifs sur le site web, activités de sensibilisation touchant spécifiquement cet aspect des violences à caractère sexuel), nous constatons qu'elles ne s'identifient pas de la diversité si elles consultent car nous n'avons aucune statistique à produire à cet égard. Nous poursuivrons nos efforts afin de développer leur connaissance des services offerts par le CIPVACS.

## Dossiers au sujet d'une violence à caractère sexuel

Depuis l'adoption de la Politique VACS en novembre 2018, le CIPVACS a procédé à l'ouverture de dix-huit (18) dossiers au sujet de violences à caractère sexuel. Ces dossiers sont catégorisés sous les rubriques informations, signalements et plaintes.

Une violence à caractère sexuel se définit comme une violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou ciblant la sexualité, ou une inconduite qui se manifeste par des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, y compris les violences relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement. Constituent des gestes de violence à caractère sexuel, l'agression, le viol, le harcèlement sexuel, les propos sexistes, l'attentat à la pudeur, l'exposition sexualisée, la possession, la transmission, la production ou la distribution d'images sexuelles dégradantes, le voyeurisme, l'exhibitionnisme, le frotteurisme, le cyber harcèlement et l'exploitation sexuelle. La tentative de commettre de tels gestes est considérée comme une manifestation de violence à caractère sexuel. Le traitement d'un dossier est modulé selon les besoins exprimés par la personne requérante, témoin, présumée victime et la gravité de la violence à caractère sexuel rapportée.

### **Informations/ consultations**

Le CIPVACS prend en charge les demandes d'accueil, d'information, de soutien psychosocial, d'accompagnement, de conseil, de consultation et au besoin, redirige les personnes qui le consultent vers d'autres ressources spécialisées, par exemple des ressources médicales ou psychologiques. Pour la période écoulée, le CIPVACS a reçu 4 demandes d'information.

### **Le signalement**

Le signalement constitue un dévoilement, une communication de renseignements indiquant qu'une situation de violence à caractère sexuel a eu lieu ou a pu avoir lieu à l'Université. Il peut être effectué par toute personne et à tout moment par un membre ou non de l'Université. Le signalement peut être effectué de manière anonyme. Le signalement est en général effectué par un témoin d'un événement ou par une personne impliquée mais qui ne désire ou n'est pas prête à loger une plainte formelle.

Des exemples de signalements :

- Un témoin désireux de rapporter la tenue de propos à connotation sexuelle sexiste entendus sur le campus ou constatant l'affichage d'images sexualisées dans un local de l'Université. Le CIPVACS interviendra directement si la personne visée est identifiée ou contacterait le gestionnaire à l'égard de l'affichage proscrit.
- Un témoin ayant reçu une confidence à l'effet qu'un.e collègue ou un.e étudiant.e aurait fait l'objet de violences commises par le biais d'inconduites sexuelles communique avec le CIPVACS. Ce témoin serait alors invité à référer la personne présumée victime et d'autres témoins s'il y a lieu, à contacter le CIPVACS.
- Une présumée victime veut signaler la commission d'une violence à caractère sexuel mais refuse ou n'est pas prête à porter plainte.

Dans ce dernier cas de figure, la présumée victime recevrait un traitement similaire à celui d'une plainte : support, conseils, réunion de l'équipe multidisciplinaire concertée (EMC) pour l'établissement de mesures académiques ou administratives au besoin. L'équipe



multidisciplinaire concertée pourrait requérir d'initier une enquête consécutivement à la réception de tels signalements.

Le signalement constitue un outil de repérage des violences à caractère sexuel. Il témoigne de la sensibilisation et de la responsabilisation de tous les membres de la communauté universitaire à la réalité des violences à caractère sexuel. Il permet à l'Université d'agir promptement avant qu'une situation ne se détériore. Avant l'adoption de la Politique VACS, la plainte écrite nominative en harcèlement ou en discipline constituait un préalable pour intervenir. Après cinq mois d'activités on peut déclarer une tendance très nette au signalement plutôt qu'à la plainte formelle, la presque totalité des dossiers ouverts au CIPVACS ayant été des signalements. C'est un indicateur positif. Souvent les dossiers traités avant l'adoption de la Politique VACS nous permettaient de déduire que l'entourage « savait ». La nécessité de rédiger une plainte, la crainte de se tromper ou d'empirer un climat délétère, décourageaient sans doute les témoins à se manifester pour dévoiler une situation complexe.

### **La plainte**

Toute personne visée par la Politique VACS peut, en tout temps, déposer une plainte écrite si elle estime avoir été victime de violence à caractère sexuel ou si elle en a été témoin.

Une plainte dénonçant une situation de violence à caractère sexuel est transmise à l'attention de la personne responsable du CIPVACS au moyen du formulaire de plainte du CIPVACS; par courriel, par envoi postal, sous pli confidentiel ou en personne.

La plainte comporte les informations mentionnées dans l'annexe A<sup>5</sup> de la Politique VACS. La personne requérante est invitée à s'adresser à son association étudiante, syndicale ou professionnelle, selon le cas, ou à tout organisme compétent pour être conseillée et soutenue dans la rédaction de sa plainte. Le CIPVACS transmet sans délai la plainte à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable, qui en assure le traitement selon les dispositions de la Politique VACS.

Une plainte peut être retirée en tout temps. Dans un tel cas, l'équipe multidisciplinaire concertée (EMC) peut décider de traiter la situation comme un signalement. Elle peut demander qu'une enquête soit instituée par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable ou le Service de sécurité et de prévention, s'il s'agit d'un.e étudiant.e mis en cause. Dans les dossiers où le ou la mise en cause est un.e employé.e, c'est le VRRH qui commandera l'enquête. La personne requérante est informée de la décision prise.

<sup>5</sup> [www.ulaval.ca/fileadmin/Secrtaire\\_general/Politiques/politique-VACS.pdf](http://www.ulaval.ca/fileadmin/Secrtaire_general/Politiques/politique-VACS.pdf)

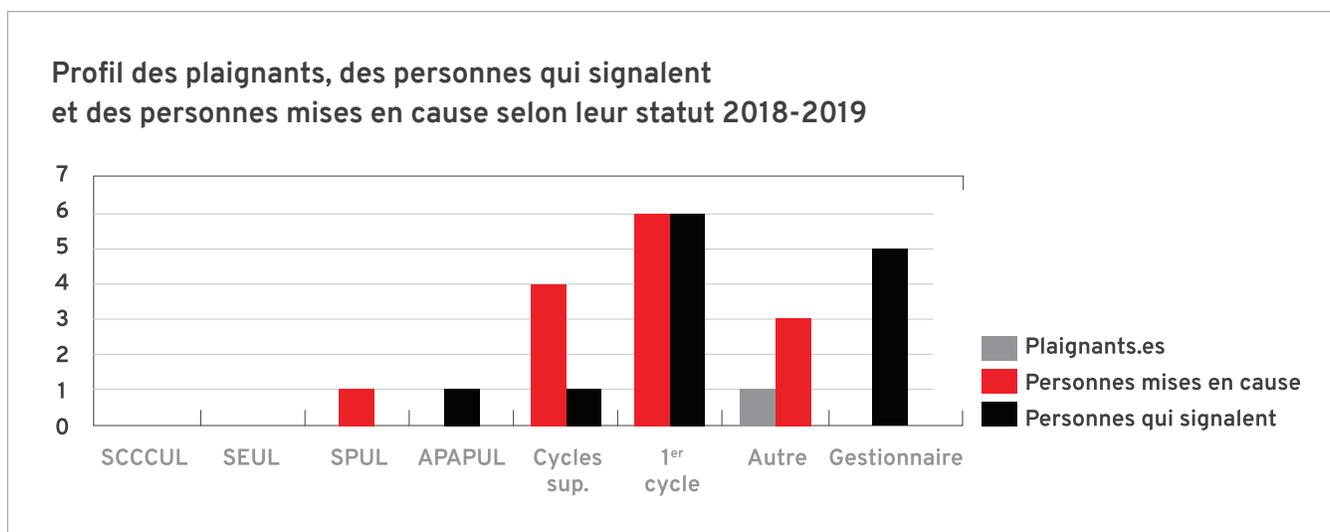
## L'équipe multidisciplinaire concertée (EMC)

Un dossier VACS comporte plusieurs dimensions. La constance, la cohérence et la cohésion contribuent à augmenter la confiance et la crédibilité du processus de traitement des dossiers en violence à caractère sexuel. En ce sens, la mise sur pied de l'équipe multidisciplinaire concertée représente un choix de gouvernance stratégique. L'EMC évalue si des interventions sont nécessaires en vertu de la Politique VACS et détermine les actions et mesures les plus appropriées dans les circonstances. L'EMC se réunit à la demande de la personne responsable du CIPVACS ou de toute autre personne, lorsque la situation l'exige. Outre la personne responsable du CIPVACS et les personnes-ressources spécialisées, les autres membres de l'EMC sont, le vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes, la vice-rectrice ou le vice-recteur aux

ressources humaines, le directeur du Service de sécurité et de prévention ou une personne déléguée par l'un d'eux. L'EMC peut requérir la participation ponctuelle d'une ou de plusieurs autres personnes au besoin.

Dans le traitement des dossiers de violences à caractère sexuel, cette approche collaborative plutôt que cloisonnée, fonctionne et ce, dans le respect de la confidentialité que commandent ces dossiers. Ultimement il en va de la volonté de tous.tes les intervenants.es à l'Université d'offrir le meilleur support aux membres de la communauté universitaire. Avec l'instauration de l'EMC toutes les dimensions d'un dossier sont traitées simultanément, au bénéfice de la personne impliquée, de façon articulée, mobilisée, différenciée et complémentaire.

TABLEAU DES PLAIGNANTS, DES PERSONNES QUI SIGNALENT ET DES PERSONNES MISES EN CAUSE





## TABLEAU DE LA MOYENNE DES DÉLAIS DE TRAITEMENT

2018-2019							
Plaintes, signalements, consultations, délais de traitement	Nombre	EMC	Recevable	Non Recevable	Fondée	Non Fondée	Délais* Jours
Plaintes	1	1	--	1	--	--	40
Signalements	13**	7	6***	1****	3	--	≥ 4 ≤ 100
Informations/ Consultations	4	S/O	--	--	--	--	--
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>

\* Les délais de traitement sont prévus à la Politique VACS. Ils avaient été prescrits dans la loi constitutive. Nous les suivons de près, car nous étions d'avis que dans certaines situations il pourrait s'avérer difficile de les respecter, particulièrement dans le cadre d'une enquête, lorsqu'elle est suspendue, le ou la mis.e en cause ou l'un des témoins étant non disponible pour maladie ou autres et que les délais continuent tout de même à courir.

\*\* Après réception d'une plainte, d'un signalement ou de renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel, une évaluation préliminaire est réalisée par la personne responsable ou par une ressource du CIPVACS. Cette évaluation sert notamment à déterminer si des mesures nécessaires à la protection des personnes devraient être immédiatement mises en place. 13 dossiers ont été reçus au CIPVACS comme des signalements. Toutefois, certaines personnes avaient trouvé résolution à leur situation sans nécessiter l'intervention de l'EMC. Également, certains dossiers ont été traités en vertu d'autres règlements ou politiques de l'Université. Ainsi, les dossiers ont été ouverts en signalement, mais tous n'ont pas requis la procédure complète impliquant l'EMC, l'enquête et ultimement une décision consécutive à l'enquête.

\*\*\* Des six (6) dossiers de signalement jugés recevables consécutivement à une réunion de l'EMC, trois (3) enquêtes ont été menées par le Service de sécurité et prévention dans quatre (4) dossiers étudiants, deux (2) dossiers ayant été réunis pour fins d'enquête puisque l'un des signalements avait été fait par un témoin et l'autre par la présumée victime d'un même incident rapporté. Les trois (3) dossiers d'enquête ont été jugés fondés et des sanctions ont été émises dans chacun d'eux par le vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes. Des mesures d'accommodements académiques ont été convenues dans le dernier dossier jugé recevable, le mis en cause étant un tiers inconnu hors campus.

\*\*\*\* Ce dossier, après vérification auprès des parties concernées, ne constituait pas une VACS au sens de la définition de la Politique VACS. Le mis en cause n'est pas rencontré à l'étape de l'analyse de la recevabilité.

## TABLEAU DES DÉLAIS À RESPECTER EN FONCTION DE LA POLITIQUE VACS ET SON COMPTE-RENDU

PLAINTES, SIGNALEMENTS ET RENSEIGNEMENTS		
INTERVENTION	DÉLAIS	Moyenne en jours des délais en 2018-2019
Services d'accueil, de soutien psychosocial, d'information, de conseil, de référence vers une ressource spécialisée, d'accompagnement et de protection	Premier jour ouvrable suivant la réception de la plainte, du signalement ou des renseignements par le CIPVACS Intervention immédiate s'il y a urgence ou risque pour la sécurité de la personne requérante ou de tout autre personne	1
Mesures d'accommodement	7 jours ouvrables suivant la réception de la plainte, du signalement ou des renseignements par le CIPVACS	4,3
PLAINTES (INCLUANT LES SIGNALEMENTS AVEC LES ADAPTATIONS NÉCESSAIRES)		
Étapes	DÉLAIS	
Transmission à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable	Dès la réception par le CIPVACS	1
Accusé de réception écrit et prise de contact par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable avec la personne requérante	2 jours ouvrables suivant la réception de la plainte par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable	2
Décision sur la recevabilité de la plainte	15 jours ouvrables suivant la réception de la plainte par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable	40*
Décision de la vice-rectrice ou du vice-recteur responsable quant au bien-fondé de la plainte	90 jours suivant la réception de la plainte par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable	42

\* Le chiffre de 40 jours constitue la moyenne des décisions de recevabilité des 14 dossiers de signalements et plainte dont l'analyse de recevabilité s'est étalée de 4 à 100 jours. Ce délai de 100 jours s'explique par le fait que la conclusion d'une enquête dans un dossier donné dont l'analyse de recevabilité avait été effectuée en 7 jours, fut à l'effet que le dossier n'était finalement pas recevable à titre de VACS. Les témoignages reçus en enquête ayant différé des faits initialement rapportés au CIPVACS. N'eut été la conclusion de ce dossier particulier, les délais prescrits à la Politique VACS auraient été respectés.



## L'établissement de critères objectifs de sanctions VACS

Outre le caractère d'exemplarité et de dissuasion qu'elle comporte, une sanction doit contribuer à assurer et maintenir le sentiment de confiance et de sécurité de la communauté envers l'institution. La sanction imposée doit être objective, juste, équitable et s'il y a lieu, respecter les règles prévues aux conventions collectives applicables. La « jurisprudence » VACS s'enrichira au fil des dossiers. Toutefois afin d'établir la crédibilité du processus et la confiance de la communauté universitaire envers celui-ci, nous avons la conviction que ces critères ne pouvaient être élaborés à la pièce au fil des conclusions d'enquêtes et que nous avons à supporter le vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes dans cette réflexion, ce dernier étant la personne responsable de déterminer si une infraction a été commise en vertu de la Politique VACS et d'en déterminer la sanction lorsque des étudiants sont impliqués.

Une sanction tient compte à la fois de la preuve factuelle établie au rapport d'enquête, des témoignages reçus et de facteurs atténuants et aggravants propres à un événement donné. Elle doit supporter une certaine constance, une logique entre les différents dossiers de manière à éliminer toute perception d'arbitraire assurant ainsi, en outre du droit de révision et d'appel à la disposition du ou de la mise en cause, le sentiment du respect des droits fondamentaux des parties impliquées.

Nous peaufinerons l'élaboration de ces critères dans la prochaine année. Une fois établis ils pourront faire l'objet des formations particulières obligatoires VACS et constituer un vecteur de prévention et d'exemplarité.

## ÉTAT DES INTERVENTIONS ET NATURE DES SANCTIONS

Dossiers	Interventions	EMC	Décision Sanctions	Délais: de l'ouverture à la décision*
Signalement	Informations, soutien, conseils Accommodements administratifs	Oui	Expulsion définitive	39
Signalement	Informations, soutien, conseils PRD (processus résolution des différends)	S/O	S/O	S/O
Signalement	Informations, soutien	Oui	Réprimande Travaux communautaires	16
Signalement	Informations PRD	S/O	S/O	S/O

*suite en page 21*

Dossiers	Interventions	EMC	Décision Sanctions	Délais: de l'ouverture à la décision*
Signalement	Informations, soutien	Oui	Transmission pour traitement en vertu du règlement disciplinaire	4
Signalement	Informations, soutien, conseils	Oui	Accommodements académiques et administratifs	4
Signalement	Informations, soutien, conseils	Oui	Réprimande Suspension d'inscription Probation Bénévolat à compter de la réinscription	100
Signalement	Non recevable (HP)	Non	S/O	S/O
Signalement	Informations, soutien, conseils	Oui	Non recevabilité	99**
Signalement	PRD	Non	S/O	S/O
Signalement	Référé SPVQ (Service de police de la ville de Québec)	Non	S/O	S/O
Signalement	Informations, soutien, conseils	Oui	Accommodements académiques	5
Signalement	Informations et référé Accommodement administratif (interdit de contact par SSP)	Non	S/O	--

\* Les articles 11.5 et 11.6 de la Politique VACS relativement au traitement d'une plainte, s'appliquent avec les ajustements nécessaires au signalement lorsqu'une enquête est requise par l'EMC consécutivement à l'examen du signalement. Par exemple, en général comme les informations relatives au signalement sont verbales, il n'y aura pas d'accusé réception. Les délais de traitement de l'enquête toutefois devront être similaires à ceux d'une plainte.

\*\* La décision de non-recevabilité a été rendue après enquête, entre l'ouverture du dossier et sa fermeture il s'était écoulé 100 jours.



## TABLE DE CONCERTATION SUR LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Au moment d'écrire ce rapport, l'implantation de la Politique VACS est presque complétée. Il reste à tenir la première Table de concertation sur les violences à caractère sexuel, la rencontre est prévue à l'automne 2019. La Table doit se réunir au moins une fois par année afin de donner son avis et formuler des recommandations sur la Politique VACS, son application et sa révision, ou sur tout sujet se rapportant aux violences à caractère sexuel, y compris les activités de prévention, de sensibilisation et de responsabilisation, de même que le plan annuel de prévention. Elle a également pour mandat d'évaluer

l'incidence, l'efficacité et la pertinence des activités, et d'élaborer un processus de consultation auprès de la communauté universitaire lors de la révision de la Politique VACS. Elle est coprésidée par la vice-rectrice ou le vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes, la vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines, une personne nommée en alternance par la Confédération des associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval (CADEUL) et l'Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (AELIÉS) ainsi que d'une trentaine de membres de la communauté.

## MESURES DE SÉCURITÉ MISES EN PLACE

Janvier 2019 : finalisation de l'amélioration des systèmes de surveillance par caméras dans deux pavillons de résidences selon le programme de sécurisation des résidences débuté en 2017 consécutivement à un audit de sécurité effectué en 2016.

## CONCLUSION

D'aucuns.es auront véhiculé que les universités québécoises étaient de hauts lieux de violences sexuelles et que les présumées victimes ne pouvaient agir. Les institutions universitaires sont en fait un microcosme de la société. La *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval* est le fruit d'un mouvement social et universitaire militant ayant conduit à l'adoption d'une loi provinciale obligeant les institutions d'enseignement supérieur à travailler, en ces matières, dans un cadre redéfini et élargi du harcèlement sexuel, exorbitant du cadre juridique civil et criminel alors applicable.

Après cinq mois d'application de la Politique VACS, nous pouvons convenir que la définition élargie des violences à caractère sexuel constitue un vecteur de changement sociétal important et irréversible. De cela on ne peut que collectivement se réjouir. Le consentement valide, éclairé et réitéré est de mise. L'interdiction d'établir de liens intimes, tels qu'amoureux ou sexuels, avec une personne étudiante, même s'il y a consentement sexuel, lorsque cette

personne exerce une fonction pédagogique ou d'autorité auprès d'un.e étudiant.e ou encore l'obligation de se soustraire à la fonction pédagogique ou d'autorité si les personnes concernées désirent poursuivre leurs relations intimes ont le mérite d'être explicites et constituent des avancées positives de saine gouvernance. Les paroles et comportements à connotation sexuelle inappropriés et non désirés sont proscrits. La vigilance et la persévérance dans nos efforts collectifs sont de rigueur, car il subsiste des îlots de résistance. J'ai été stupéfaite de constater qu'encore en 2019, certaines activités étudiantes dérapent. Des étudiants.es s'intoxiquent au point d'adopter des comportements qu'ils ou qu'elles regrettent...ou pas, mais qui interpellent l'institution dans les valeurs prônées et l'expérience étudiante souhaitée. En matières de violences à caractère sexuel, la prévention et l'intervention concertées sont les deux pôles d'un traitement inclusif et respectueux. Nous entendons poursuivre avec tous nos partenaires sur cette lancée.

## REMERCIEMENTS

C'est nous tous qu'il faut remercier... la société s'étant indignée des comportements sexistes, banalisés et tus, les militantes courageuses, l'Université, institution innovante, déterminée à faire de l'expérience étudiante et de celle de tous ses membres, une expérience redéfinie, distinctive soutenue par la force bienveillante, généreuse et responsable de toute la communauté.

Un merci particulier au Service de sécurité et prévention, à la Direction générale de la formation continue, au Bureau de soutien à l'enseignement (BSE), à la Direction des technologies de l'information (DTI), au Bureau des services Web (BSW) ainsi qu'à messieurs Dominic Roux, Étienne-François Chabot et madame Christine Delarosbil.



## ANNEXE

Tableau des groupes de travail

Comités de travail (axes)	Obligations légales
1. Sensibilisation, prévention et développement des connaissances	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel y compris               <ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'information de nature juridique</li> <li>- des activités obligatoires de formation pour les étudiants ;</li> </ul> </li> <li>• Activités de formation annuelle obligatoire pour :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- les dirigeants</li> <li>- les membres du personnel</li> <li>- les représentants de leurs associations et syndicats respectifs</li> <li>- les représentants des associations étudiantes ;</li> </ul> </li> <li>• Règles qui encadrent les activités sociales ou d'accueil organisées par :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- établissement d'enseignement</li> <li>- un membre de son personnel</li> <li>- un dirigeant</li> <li>- une organisation sportive</li> <li>- une association étudiante</li> </ul> </li> </ul>
2. Traitement des signalements et des plaintes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôles et responsabilités au regard des violences à caractère sexuel :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- des dirigeants</li> <li>- des membres du personnel</li> <li>- des représentants des associations étudiantes et des étudiants</li> </ul> </li> <li>• Modalités applicables pour formuler une plainte, pour effectuer un signalement ou pour fournir des renseignements à l'établissement d'enseignement concernant toutes violences à caractère sexuel, incluant la possibilité de le faire en tout temps</li> <li>• Suivi qui doit être donné aux plaintes, aux signalements et aux renseignements reçus</li> <li>• Délai de traitement des plaintes, qui ne peut excéder 90 jours</li> <li>• Mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements reçus concernant toutes violences à caractère sexuel</li> <li>• Mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements reçus concernant toutes violences à caractère sexuel</li> </ul>

Comités de travail (axes)	Obligations légales (re. document de travail)
2. Traitement des signalements et des plaintes (suite)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesures encadrant la communication de renseignements nécessaires à toute personne en vue d'assurer sa sécurité ne pouvant comprendre des moyens pour obliger une personne à garder le silence dans le seul but de ne pas porter atteinte à la réputation de l'établissement d'enseignement</li> <li>• Mesures visant à protéger contre les représailles la personne ayant déposé une plainte, fait un signalement ou fourni des renseignements;</li> <li>• Sanctions applicables en cas de manquements à la politique, qui tiennent compte de leur nature, de leur gravité et de leur caractère répétitif.</li> </ul>
3. Accompagnement des personnes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesures d'accommodement visant à protéger les personnes concernées et à limiter les impacts sur leurs études</li> <li>• Offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes par des ressources spécialisées et formées en matière de violences à caractère sexuel</li> <li>• Actions qui doivent être prises lorsque des violences à caractère sexuel sont portées à leur connaissance par : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'établissement d'enseignement</li> <li>- les dirigeants</li> <li>- les membres du personnel</li> <li>- les représentants des associations étudiantes</li> <li>- les étudiants</li> </ul> </li> <li>• Délais d'intervention applicables qui ne peuvent excéder 7 jours : <ul style="list-style-type: none"> <li>- aux mesures d'accommodement prévues au paragraphe 8°</li> <li>- à l'offre de service prévue au paragraphe 9°</li> <li>- aux actions prévues au paragraphe 10°</li> </ul> </li> </ul>



Comités de travail (axes)	Obligations légales (re. document de travail)
4. Code de conduite	<ul style="list-style-type: none"><li>• Règles qu'une personne, ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un étudiant, doit respecter si elle entretient des liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels avec celui-ci.</li><li>• Encadrement ayant pour objectif d'éviter toute situation où pourraient coexister ces liens et relations lorsqu'une telle situation risque de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation ou de favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel.</li></ul>
5. Sécurité des personnes	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mesures de sécurité qui visent à contrer les violences à caractère sexuel, y compris des ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires</li></ul>
6. Relations contractuelles avec les tiers	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mesures que l'établissement imposera aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles</li></ul>





**CENTRE D'INTERVENTION  
ET DE PRÉVENTION DES VIOLENCES  
À CARACTÈRE SEXUEL (CIPVACS)**

**Pavillon Alphonse-Desjardins**

2325, rue de l'Université

Local 3310

Québec (Québec) G1V 0A6

418 656-3468

[cipvac@cipvac.ulaval.ca](mailto:cipvac@cipvac.ulaval.ca)



**BIOGAZ**  
ÉNERGIE