

REPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE

Union Discipline Travail

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique



**INSTITUT NATIONAL POLYTECHNIQUE
Félix HOUPHOUËT-BOIGNY**

CENTRE D'EXCELLENCE D'AFRIQUE
MINES ET ENVIRONNEMENT MINIER
(CEA-MEM)



POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES A CARACTERE SEXUEL

1 ÉNONCÉ DE PRINCIPE

La présente *Politique pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel* (ci-après la «**Politique** ») a pour objectif d'offrir un milieu de vie, d'études et de travail sain et sécuritaire aux membres de la communauté de l'Institut National Polytechnique Félix HOUPHOUËT-BOIGNY (INP-HB) en mettant en place les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel (ci-après «**VACS**»).

L'INP-HB reconnaît que les VACS peuvent affecter toutes et tous les membres de la société et, en particulier, les personnes issues de minorités, dont les minorités sexuelles ou de genres, les communautés culturelles ou les communautés autochtones, les étudiantes et étudiants étrangers et les personnes en situation de handicap, qui peuvent en subir des conséquences disproportionnées. L'INP-HB reconnaît également que les VACS peuvent affecter particulièrement les personnes en situation de vulnérabilité, notamment en cas d'intoxication ou dans un contexte d'autorité.

La Politique met en œuvre un certain nombre de mesures pour protéger la communauté de l'INP-HB contre les VACS, notamment un programme de prévention, des mesures pour soutenir et sécuriser les personnes, un Code de conduite encadrant la coexistence des relations intimes et d'autorité en contexte universitaire et un processus de gestion des signalements, des plaintes et des renseignements.

2 CHAMP D'APPLICATION

La Politique s'applique en contexte universitaire à l'ensemble des membres de l'INP-HB, ainsi qu'aux tiers se trouvant sur le campus ou dans le cadre de leurs relations avec l'INP-HB.

3 CADRE JURIDIQUE

Loi n° 98-756 du 23 décembre 1998 modifiant et complétant la loi n° 81-640 du 31 juillet 1981, instituant un Code Pénal, article 356 nouveau constitue le socle de la politique de lutte contre les VACS

4 DÉFINITIONS

Dans la Politique, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« **Activité universitaire** » : toute activité sur le campus ou à l'extérieur de celui-ci, incluant dans les espaces virtuels, liée à l'enseignement, à la recherche, aux services à la communauté

ou ayant un caractère social, culturel, sportif ou philanthropique, organisée notamment par l'INP-HB ou par une association étudiante, syndicale, professionnelle, ainsi que par tout autre comité ou entité associé à l'INP-HB ou qui utilise son nom ou son logo.

Sont notamment des activités universitaires les stages crédités, les échanges et voyages étudiants, les compétitions d'ingénierie et les conférences et toute autre activité impliquant les composantes de l'INP-HB.

« **Direction des Ressources Humaines** » ou « **DRH** » : responsable de coordonner les activités de prévention, de protection et d'intervention en vertu de la Politique.

« **Consentement** » : accord exprimé par une personne à prendre part à un acte ou une activité, notamment à caractère sexuel, se manifestant de façon libre, volontaire, éclairée et continue. Il ne peut être présumé et peut être révoqué à tout moment.

Il n'y a pas de consentement si la personne est incapable de consentir, notamment si elle est intoxiquée, par l'alcool ou d'autres substances psychoactives, ou si elle est inconsciente. Le consentement peut également être altéré s'il résulte de l'abus d'une relation de confiance, de pouvoir ou d'autorité. Une personne ne peut exprimer de consentement au nom d'une autre personne.

« **Contexte universitaire** » : acte ou activité se produisant dans le cadre, en lien ou suite à une activité universitaire.

« **Divulgarion** » : déclaration relative à une relation intime entre une étudiante ou un étudiant et une personne en position d'autorité à son égard.

« **Étudiante** » ou « **étudiant** » : toute personne inscrite ou autorisée à s'inscrire à au moins une activité pédagogique offerte par l'INP-HB, incluant les stages crédités.

« **Harcèlement sexuel** » : conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés à caractère sexuel, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail, de vie ou d'étude néfaste. Un seul geste grave qui engendre un effet nocif continu sur la personne peut également constituer du harcèlement sexuel.

« **Mécanismes internes** » : les mécanismes internes, soit le signalement, la plainte et le renseignement, sont décrits à l'article 9. Le **signalement**, initié par la personne affectée, permet une intervention pour solutionner la situation signalée sans toutefois mener à l'imposition de sanction. La **plainte** mène à un processus disciplinaire et peut être initiée par une personne affectée ou par l'INP-HB. Une information reçue de toute autre personne est traitée comme un **renseignement**.

« **Membre de la communauté** » : les étudiantes, les étudiants et les membres du personnel de Polytechnique ainsi que les membres de son Conseil d'administration.

« **Personne affectée** » : personne victime d'une VACS ou d'une autre infraction à la Politique.

« **Personne impliquée** » : toute personne impliquée dans une situation de VACS ou une autre infraction, à l'exception des personnes affectées. Il s'agit notamment des personnes mises en cause, des personnes témoins et des personnes qui reçoivent le récit d'une telle situation.

« **Personne mise en cause** » : personne visée par des allégations en vertu de la présente Politique.

« **Personnel de direction** » : membre du personnel de l'INP-HB ayant le statut de directeur, sous-directeur, chef de service.

« **Tiers** » : toute personne qui est en relation, directe ou indirecte, avec l'INP-HB sans faire partie de la communauté universitaire, notamment les personnes effectuant un contrat, les prestataires de services, les personnes ayant recours aux services ou aux installations de l'INP-HB, les visiteuses et les visiteurs, les membres du personnel d'entités situées sur le campus, etc.

« **Unité** » : toutes les unités administratives, d'enseignement et de recherche de l'INP-HB, telles qu'elles apparaissent à l'organigramme officiel.

« **Violence à caractère sexuel** » ou « **VACS** » : toute forme de violence, avec ou sans contact, commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel.

Constitue une VACS tout acte à caractère sexuel commis envers une personne sans son consentement, en exerçant une pression induite sur celle-ci ou à l'endroit d'une personne incapable de consentir.

Est également une violence à caractère sexuel toute inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés y compris par un moyen technologique.

5 COMPORTEMENTS ATTENDUS

L'INP-HB s'attend à ce que les membres de sa communauté se comportent avec respect mutuel et contribuent à rendre les relations et situations vécues en contexte universitaire respectueuses de la Politique en s'abstenant de poser et en s'opposant à toute forme de violence à caractère sexuel. Bien qu'il s'agisse d'une responsabilité partagée par l'ensemble des membres de la communauté, l'opposition aux manifestations de VACS ne peut se faire

sans l'appui systématique des personnes qui ont l'autorité pour intervenir afin de faire cesser les comportements inappropriés.

Lorsque témoins d'une VACS en contexte universitaire, il est attendu que les membres de la communauté agissent comme témoin actif, c'est-à-dire qu'elles ou ils interviennent pour changer le cours des événements, en s'assurant de ne pas se mettre en danger, et communiquent immédiatement avec le Service de la sûreté institutionnelle (ci-après la « **Sûreté** ») si la sécurité des personnes est en jeu.

Une fois la situation résorbée, ou **si une personne leur fait le récit d'une situation de VACS**, il est attendu des membres de la communauté qu'elles ou ils adoptent une approche d'écoute active, mentionnent la Politique, et encouragent les personnes à s'adresser immédiatement à la **DRH** pour bénéficier du meilleur soutien et des services disponibles.

Si l'information reçue ou observée concerne une VACS survenue en contexte universitaire, il est attendu des membres de la communauté qu'elles ou ils la communiquent à la **DRH** dans les meilleurs délais, étant entendu que la communication systématique de toute information à la **DRH** est la seule façon de garantir la sécurité de la communauté, particulièrement dans le cas où la vie ou la santé de personnes sont en jeu. De façon exceptionnelle, une ou un membre de la communauté peut omettre le nom de la personne affectée dans les cas où cette personne lui demande de garder son identité confidentielle auprès de la **DRH**.

Finalement, il est attendu des membres de l'INP-HB qu'elles ou ils respectent les termes de cette politique.

Les mêmes comportements sont attendus des tiers dans le cadre de leurs relations avec l'INP-HB et les membres de sa communauté.

5.1 Règles encadrant les activités sociales ou d'intégration

Les activités universitaires à caractère social ou ayant pour objet l'intégration de nouvelles ou de nouveaux membres au sein de la communauté doivent être planifiées et menées afin de s'assurer qu'elles se déroulent de façon saine et sécuritaire, et de manière à prévenir tout acte de violence à caractère sexuel pour les participantes et participants. Elles doivent de plus être conduites dans le respect des règlements et autres procédures applicables à Polytechnique et leurs organisatrices et organisateurs doivent avoir suivi les formations complémentaires obligatoires.

En outre, sont proscrites les activités promouvant ou encourageant les VACS ainsi que les activités à connotation sexuelle lorsque le consentement des participantes et participants est vicié, notamment en raison de l'intoxication ou de rapports d'autorité. Les organisatrices et

organisateurs de l'activité sont tenus d'intervenir rapidement afin de faire cesser les comportements inappropriés.

6 PRÉVENTION

La sensibilisation de la communauté aux enjeux entourant les VACS, et tout particulièrement à la notion de consentement éclairé, est le principal outil pour assurer un milieu de vie, d'étude et de travail sain et sécuritaire pour la communauté.

Afin d'atteindre cet objectif, l'INP-HB met sur pied un programme de prévention avec des activités annuelles, complété d'activités de sensibilisation ponctuelles.

6.1 Programme de prévention

La DRH met en place des activités annuelles permettant de dispenser un contenu de base à la communauté et d'approfondir celui-ci dans le cadre d'activités variées les années subséquentes.

Le contenu, le format, le mode de dispensation du programme de prévention et, le cas échéant, le recours à des ressources externes, sont déterminés par la DRH, qui s'assure que celui-ci soit revu périodiquement et arrimé avec les meilleures pratiques dans le domaine. En outre, la DRH tient un registre des personnes ayant complété les activités obligatoires.

6.1.1 Activités d'information

Les activités d'information visent à offrir aux membres de la communauté des notions communes sur les notions fondamentales en matière de VACS, notamment la notion de consentement éclairé, ainsi que sur la portée de la Politique et des autres règlements en vigueur.

6.1.2 Activités de formation complémentaire

Les membres du personnel, les étudiantes et les étudiants se trouvant en position d'influence doivent de plus participer chaque année à des activités de formation complémentaire.

Ces formations visent à approfondir les notions explorées lors des activités d'information et à sensibiliser ces personnes au rôle qu'elles peuvent être appelées à jouer dans la communauté en raison de leur position d'influence, incluant lorsqu'elles reçoivent un récit ou agissent comme témoin actif. Les formations peuvent être génériques ou adaptées aux besoins de certains groupes ou unités. Les associations étudiantes sont consultées à l'égard du contenu des formations visant spécifiquement les membres de la communauté étudiante et peuvent s'entendre avec la DRH quant aux ressources responsables de les dispenser.

Est en position d'influence, toute personne qui, en raison de ses fonctions au sein de l'INP-HB, d'une association ou d'un autre groupe, a de l'ascendant sur son milieu. Elles sont identifiées

par la DRH en collaboration avec les personnes dirigeant les unités, associations ou groupes visés. Il s'agit notamment des membres du personnel de direction, des représentants des associations étudiantes, syndicales et professionnelles, des personnes organisant des activités universitaires sociales et de tous les agents et agents intégrateurs lors des activités d'intégration.

Le bassin des personnes formées devrait, autant que possible, inclure des personnes pouvant se trouver en position d'influence au sein des différents services de l'INP-HB, notamment les communautés culturelles, autochtones et de personnes appartenant à des minorités sexuelles ou de genre ou en situation de handicap.

La DRH tient à jour et diffuse une liste des personnes ayant complété ces activités.

6.1.3 Participation des tiers au programme de prévention

La participation au programme de prévention peut être rendue obligatoire pour les tiers ayant des interactions fréquentes avec les membres l'INP-HB. Ces tiers sont identifiés par la DRH en coordination avec les personnes dirigeant les unités responsables d'interagir avec ceux-ci.

6.2 Activités ponctuelles

La DRH peut également tenir des activités ponctuelles complémentaires au programme de prévention, selon les besoins.

7 PROTECTION

7.1 Mesures de sécurité

Afin de prévenir et de contrer les VACS, l'INP-HB met en place un certain nombre de mesures de sécurité. Elle s'assure notamment de la présence d'agentes et d'agents de sûreté sur l'ensemble du campus, de la diffusion de la Politique, de la formation de personnes en influence au sein de la communauté pour agir à titre de témoins actifs et de la révision continue des infrastructures du campus afin d'assurer un milieu sécuritaire en fonction des meilleures pratiques.

7.2 Accueil par la DRH

La DRH est l'endroit désigné pour obtenir accès à tout service ou ressource disponible en lien avec une situation de VACS, et notamment :

- obtenir de l'information sur les services offerts à l'INP-HB et dans le public ;

- communiquer une information en lien avec une VACS survenue en contexte universitaire, et notamment déposer un signalement, une plainte ou un renseignement (art. 9) ou la divulgation d'une relation intime visée par la présente politique ;
- obtenir du soutien psychosocial ou demander la mise en place de mesures d'aménagements.

7.3 Soutien psychosocial

Le service social de l'INP-HB offre un soutien psychosocial aux personnes affectés par ou impliqués dans une situation de VACS, que cette situation se soit produite ou non en contexte universitaire.

Les tiers peuvent de plus bénéficier d'un soutien immédiat via les ressources de l'INP-HB s'ils sont affectés par ou impliqués dans une situation de VACS survenue en contexte universitaire. Ces personnes sont ensuite référées à des ressources externes spécialisées.

Les modalités de dispensation de ces services sont déterminées par le Service scolarité, en ce qui concerne les étudiantes et étudiants, et via la direction des ressources humaines (DRH), en ce qui concerne les membres du personnel. Pour les tiers, le service est dispensé par les ressources déterminées par le SEP ou par le SRH, selon leur lien de rattachement avec Polytechnique. La personne doit être prise en charge **au plus tard dans les sept jours** suivant la demande.

7.4 Sécurisation des personnes

L'INP-HB peut mettre en place des aménagements lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'ils sont nécessaires pour assurer l'intégrité physique et psychologique d'une ou d'un membre de la communauté en lien avec toute situation de VACS, sans égard au contexte, ainsi que de toute autre personne affectée par ou impliquée dans une situation de VACS survenue en contexte universitaire.

De tels aménagements peuvent également être mis en place pour protéger une personne contre toute forme de représailles en lien avec la Politique.

Les aménagements doivent permettre de maximiser la sécurité des personnes affectées par ou impliquées tout en minimisant les conséquences pour elles et toute autre personne.

7.4.1 Vérifications

Les vérifications sont effectuées par la DRH, avec le support des autres unités. L'étendue des vérifications requises varie selon la portée des aménagements demandés et de l'ampleur des impacts prévisibles sur toute personne.

Dans tous les cas, aucun aménagement visant directement une personne impliquée ne peut être mis en œuvre sans lui avoir donné l'occasion de présenter sa version des faits.

7.4.2 Détermination des aménagements

La DRH effectue une recommandation quant aux aménagements nécessaires aux personnes désignées, soit :

- **si la personne visée par les aménagements est étudiante** : une personne en autorité désignée au sein du service de la scolarité ;
- **si la personne visée est membre du personnel** : une personne en autorité désignée au sein du Service des ressources humaines ;
- **dans les autres cas** : une personne en autorité désignée au sein de la Direction de la direction des ressources.

Les personnes désignées déterminent la manière de mettre en œuvre ces recommandations et communiquent les instructions aux unités en conséquence. Autant que faire se peut, ces instructions sont adressées en langage neutre et évitent de référer à la survenance d'une situation de VACS.

Dans tous les cas, les premières mesures d'aménagement doivent être mises en œuvre **au plus tard dans les sept jours** suivant la demande. Elles peuvent être complétées par des mesures additionnelles une fois les vérifications terminées.

7.4.3 Durée et suivi

Les aménagements peuvent être temporaires ou permanents et peuvent rester en place tant que la situation le justifie. Ils sont mis à jour chaque fois que la situation le requiert, notamment à la suite d'une décision d'une instance de l'INP-HB ou des autorités (police, tribunaux, etc.). La DRH et les personnes désignées à l'article 7.4.2 en font le suivi et s'assurent qu'ils continuent d'être efficaces et adaptés à la situation.

7.4.4 Nature des aménagements

Les aménagements doivent être appropriés aux circonstances. Ils peuvent viser à retirer une personne d'une situation qui affecte son intégrité physique ou psychologique ou à apporter des correctifs pour que cette situation ne se reproduise plus. Ils tiennent compte de la réalité propre à la personne qui en fait la demande, notamment l'appartenance à une minorité sexuelle ou de genre, une communauté culturelle ou autochtone et aux situations de handicap.

Les aménagements **visant la personne qui en fait la demande** peuvent consister en la modification de l'horaire ou du lieu de travail ou d'études, le report d'évaluations, l'abandon ou le transfert de cours, le tout sans pénalité, ou toute autre mesure jugée appropriée.

Les aménagements **pouvant être imposés à d'autres personnes** que celle qui en fait la demande, et notamment aux personnes mises en cause, peuvent consister en une modification de l'horaire ou du lieu de travail ou d'études, un transfert de cours, l'interdiction d'accéder à certains lieux sur le campus, d'être en contact ou de communiquer avec une personne ou de participer à des activités universitaires, la signature d'un engagement ou toute autre mesure jugée appropriée.

Sauf dans les situations les plus graves, les aménagements devraient éviter d'empêcher quiconque de réaliser son projet d'études ou d'exercer ses fonctions.

7.4.5 Lien avec les mécanismes internes

Lorsque la demande concerne une situation de VACS en contexte universitaire, la demande est de plus traitée comme un signalement, une plainte ou un renseignement reçu selon l'article 9.

7.5 Accompagnement des personnes affectées

L'INP-HB encourage la dénonciation des actes criminels aux autorités compétentes. La DRH peut accompagner les victimes d'actes criminels dans les démarches permettant d'initier une plainte criminelle (visite médicale, poste de police, etc.). Elles peuvent également être référées vers des ressources externes spécialisées.

En outre, dans le cas où une autre institution est mieux à même d'intervenir ou de mettre en place des sanctions en lien avec des VACS survenues en contexte universitaire, la DRH peut accompagner les membres de la communauté dans les démarches permettant d'initier le processus au sein de cette autre institution.

8 INFRACTIONS

8.1 En contexte universitaire

Constituent une infraction les comportements suivants lorsqu'ils surviennent en contexte universitaire :

- poser tout acte de violence à caractère sexuel ;
- forcer la consommation d'alcool ou de drogues, notamment à l'insu de la personne visée, par subterfuge ou par pression induite, en lien avec un acte de violence à caractère sexuel.

8.2 Dans le cadre de l'application de la Politique

Constituent une infraction les comportements suivants lorsqu'ils surviennent dans le cadre de l'application de la Politique :

- pour la personne en autorité dans une relation intime:
 - le fait de poser un acte d'autorité interdit par la présente politique ;
 - le fait de ne pas divulguer la relation intime dans les délais prescrits ;
- pour toute personne :
 - contrevenir à toute décision prise en vertu de la Politique ;
 - communiquer une information en vertu de la Politique en la sachant fausse, étant entendu que la fausse déclaration effectuée par une personne mise en cause dans le cadre d'un processus disciplinaire où sa responsabilité est éventuellement retenue ne sera pas traitée comme une infraction distincte. Le cas échéant, elle sera plutôt considérée comme un facteur aggravant ;
 - exercer ou menacer d'exercer des représailles ou des pressions à l'égard de toute personne en lien avec la Politique ;
- pour les entités et groupes :
 - promouvoir, permettre ou tolérer une activité contraire à la Politique dans le cadre d'une activité universitaire à caractère social ou d'intégration.

8.3 Commission d'une infraction

Commet notamment une infraction toute personne qui tente de la commettre, y participe, incite à y participer ou prend part à un complot avec d'autres personnes en vue de la commettre, sous quelque forme et incluant au moyen des réseaux sociaux et d'internet.

Sauf indications contraires, il n'est pas nécessaire de démontrer que l'infraction reprochée a été commise de façon intentionnelle.

Une personne tente de commettre une infraction même si la tentative n'est pas fructueuse.

9 INTERVENTION

Le traitement efficace des violences à caractère sexuel et des autres infractions est tributaire de la communication, en temps opportun, des informations pertinentes par les personnes qui en ont connaissance.

Une personne affectée par une VACS ou une autre infraction survenue en contexte universitaire peut effectuer un **signalement** ou une **plainte**, selon le niveau de formalité

souhaité. Le choix du mode de traitement revient en priorité à la personne affectée, dûment informée par la DRH quant à ses droits et recours.

Toute autre personne qui a connaissance d'une VACS ou d'une autre infraction survenue en contexte universitaire peut déposer un **renseignement**.

De plus l'INP-HB peut initier un processus de plainte sur réception de toute information permettant de croire à la commission d'une infraction à la Politique.

9.1 Modalités pour initier un mécanisme interne

9.1.1 Dépôt

Les mécanismes de signalement, de plainte ou de renseignement sont initiés par une déclaration qui peut être déposée en tout temps via :

- une ligne téléphonique désignée
- en se présentant à la DRH durant ses heures d'ouverture, avec ou sans rendez-vous afin de remplir un formulaire destiné à cet effet.

9.1.2 Format

La déclaration peut être faite oralement ou par écrit, sauf dans le cas de la plainte, qui doit obligatoirement être faite par écrit. La personne effectuant une déclaration doit s'identifier.

La DRH peut assister les personnes qui en font la demande à formuler leur déclaration.

9.1.3 Information et choix du mécanisme interne

La personne affectée est informée par DRH des mécanismes internes, de leur déroulement et des suites qui peuvent leur être données. Elle peut alors choisir de procéder par la voie d'un signalement, d'une plainte ou ne rien faire.

La personne qui dépose un renseignement est informée par la DRH du déroulement du mécanisme de renseignement. Sauf si elle est autrement impliquée dans la situation rapportée, aucune autre information ne lui sera transmise par la suite.

9.1.4 Aucun délai pour le dépôt

La déclaration d'une situation de VACS survenue en contexte universitaire ou d'une autre infraction peut être effectuée en tout temps, sans égard au passage du temps.

Cependant, les moyens dont dispose l'INP-HB pour traiter adéquatement la situation peuvent être affectés par les délais entre les faits allégués et le dépôt de la déclaration.

9.1.5 Recevabilité

La DRH détermine si le signalement, la plainte ou le renseignement reçu est recevable, c'est-à-dire si la situation alléguée s'est produite en contexte universitaire.

N'est pas un motif d'irrecevabilité le fait que le signalement, la plainte ou le renseignement ait été déposé par ou vise une personne qui n'est plus membre de l'INP-HB.

Si la DRH considère le signalement, la plainte ou le renseignement irrecevable, la personne l'ayant déposé en est informée par décision écrite.

9.1.6 Traitement obligatoire

Tout signalement, toute plainte et tout renseignement recevable doit être traité. Le délai de traitement d'une plainte ne peut excéder **90 jours**.

9.2 Prise en charge par la DRH

Sur réception d'une déclaration relative à un signalement, une plainte ou un renseignement, la DRH évalue la nécessité d'intervenir rapidement pour offrir à la personne ayant effectué celle-ci du soutien psychosocial, des mesures d'aménagement pour assurer son intégrité physique et psychologique ou toute autre mesure de soutien décrite à l'article 7.

La prise en charge du soutien psychologique et la mise en place des premiers aménagements doivent se faire **au plus tard dans les sept jours** suivant la réception de la déclaration.

Si, de l'avis de la DRH, d'autres personnes peuvent requérir du soutien ou la mise en place d'aménagements en lien avec la situation déclarée, il peut les contacter pour leur proposer ces services.

En outre, lorsque les informations reçues permettent de croire à l'existence d'une situation de harcèlement sexuel, la DRH en informe la personne dirigeant l'unité concernée afin que celle-ci prenne les moyens raisonnables pour faire cesser la conduite vexatoire.

9.3 Signalement

Le signalement d'une situation par une personne affectée permet une intervention par la DRH pour effectuer une mise au point avec la personne mise en cause quant aux comportements acceptables ou, dans certains cas, une tentative de résolution des différends (9.3.1). Aucune sanction ne peut cependant être imposée à la personne mise en cause.

La personne affectée peut demander à ce que la personne mise en cause n'en soit pas notifiée. Le cas échéant, le pouvoir d'intervention de l'INP-HB s'en trouve d'autant limité.

9.3.1 Mécanisme de résolution des différends

Un mécanisme de résolution des différends peut être tenu dans tous les cas où la DRH croit cette démarche utile.

Ce mécanisme doit être entrepris de façon volontaire, avec l'accord de toutes les personnes appelées à y participer.

Sous la supervision de la DRH, la résolution de conflit vise à permettre aux parties de régler à l'amiable le conflit qui les oppose de façon acceptable pour chacune d'elles.

9.4 Plainte

La plainte permet à une personne affectée de demander que soit initié un processus d'enquête pouvant mener à l'imposition de sanctions aux personnes ayant commis une ou des infractions.

9.4.1 Communication de renseignements au mis en cause

La personne qui effectue une plainte consent implicitement à ce que son identité et les faits reprochés soient communiqués à la personne mise en cause.

9.4.2 Traitement de la plainte

Le traitement d'une plainte est encadré par la DRH qui assure la communication avec les personnes affectées et les personnes impliquées ainsi que la coordination avec les intervenants.

La plainte, lorsqu'elle est recevable, déclenche une enquête administrative. L'enquête peut être conduite par la DRH ou par une ressource externe, notamment lorsque nécessaire pour garantir l'impartialité de l'enquête. La personne chargée de l'enquête peut effectuer ou faire effectuer toute vérification et entendre toute personne dont le témoignage est utile au traitement du dossier. À l'issue de l'enquête, elle produit un rapport où sont consignés les déclarations reçues, les faits observés et ses recommandations.

La décision sur le bien-fondé de la plainte est prise par l'instance décisionnelle désignée à l'article 9.4.3 sur la base du résultat de l'enquête. Une fois saisie, l'instance est responsable de la conduite du dossier. Elle peut demander un complément d'enquête et entendre toute personne.

Si l'instance conclut à l'existence d'une infraction à la Politique, elle impose une ou des sanctions, en s'assurant de tenir compte des conséquences du comportement reproché sur la ou les personnes affectées, incluant sur leur cheminement pédagogique, le cas échéant.

Si l'instance conclut à l'existence d'une situation de harcèlement sexuel, la décision indique de plus les mesures à mettre en oeuvre pour permettre de faire cesser celle-ci.

Si l'instance conclut que la plainte n'est pas fondée, le traitement du dossier prend fin. Dans le cas où la décision de l'instance va à l'encontre des recommandations énoncées au rapport d'enquête, l'instance en indique les motifs dans sa décision et en notifie la DRH.

9.4.3 Instance décisionnelle

L'instance décisionnelle est le conseil de discipline de l'INP-HB

9.4.4 Notification de la décision

La décision est communiquée à la personne mise en cause.

La personne affectée est informée de la conclusion de l'instance décisionnelle sur le bien-fondé de la plainte et, le cas échéant, si des mesures sont mises en place pour s'assurer que le comportement ne se reproduise plus, sans toutefois en révéler la nature, sauf dans le cas où ces renseignements sont nécessaires afin d'assurer sa sécurité.

Les unités sont seulement notifiées des sanctions qui relèvent de leur application.

9.4.5 Mesures intérimaires

Lorsque les circonstances le justifient, des mesures intérimaires peuvent être imposées pour la durée du traitement de la plainte. Elles sont déterminées par l'instance décisionnelle sur recommandation de la DRH.

9.4.6 Sanctions

Les personnes qui commettent une infraction à la présente Politique s'exposent à des sanctions. Celles-ci doivent tenir compte de la nature, de la gravité, des conséquences du comportement reproché et de toute récidive, le cas échéant.

En ce qui concerne les membres de l'INP-HB, ces sanctions peuvent aller de la réprimande à l'exclusion ou au congédiement. Dans le cas d'un tiers, elles peuvent aller jusqu'à la résiliation du contrat et l'expulsion du campus.

Des sanctions peuvent en outre être prises contre une entité ou un groupe de personne advenant le non-respect des règles sur les activités sociales ou d'intégration.

9.4.7 Éléments de procédure

Dans le cadre du traitement d'une plainte, la personne mise en cause doit :

- être informée des faits qui lui sont reprochés et recevoir communication d'un résumé de la preuve retenue contre elle ;

- être informée du déroulement des procédures et de ses droits et obligations dans le cadre de celles-ci ;
- être informée dans un délai raisonnable de la tenue de toute rencontre ou audience où elle est appelée à se présenter. Il est cependant possible de procéder en l'absence de la personne qui, dûment convoquée, ne se présente pas sans motif valable ;
- pouvoir présenter sa version des faits par la présentation d'éléments de preuve et d'observations orales ou écrites dans le cadre d'un processus non contradictoire, c'est-à-dire où les parties et les témoins sont rencontrés séparément.
 - être entendue par une personne exempte de conflit d'intérêts ;
 - voir son dossier traité avec diligence ;
- voir sa responsabilité à l'égard des faits allégués déterminée en fonction de la prépondérance des probabilités ;
- être avisée de la décision et des motifs de celle-ci par écrit dans les plus brefs délais.

Ces éléments de procédure sont considérés satisfaits en autant qu'ils soient mis en œuvre par la personne chargée de l'enquête ou par l'instance décisionnelle.

9.4.8 Faits nouveaux

Dans le cas où la DRH reçoit de nouvelles informations pouvant avoir un impact sur la décision relative au bien-fondé de la plainte ou aux sanctions imposées, et que ces informations n'ont pu, pour une raison valable, être soumises à l'appréciation de l'instance décisionnelle, il peut en saisir l'instance qui peut prendre toute décision et imposer toute sanction appropriée.

9.5 Renseignement

Toute personne autre que la personne affectée peut déposer un renseignement à la DRH concernant une situation de VACS ou une autre infraction survenue en contexte universitaire. Sur réception d'un renseignement, la DRH effectue les vérifications pour identifier les personnes affectées et impliquées et donner la possibilité à la ou aux personnes affectées par la situation rapportée de choisir le mécanisme d'intervention.

9.6 Démarches par l'INP-HB

L'INP-HB a un devoir d'intervenir et se réserve le droit de le faire en tout temps et en tout état de cause pour assurer l'intégrité des personnes en contexte universitaire.

La DRH peut initier un processus de plainte à l'endroit de toute personne lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'elle a commis une infraction à la Politique. Tout en reconnaissant que le choix du mécanisme d'intervention revient en priorité aux personnes

affectées, l'INP-HB se réserve le droit d'initier une plainte ou d'informer la police de la nécessité d'une enquête criminelle, même sans le consentement de la ou des personnes affectées, si elle considère que la sécurité de la communauté est à risque.

9.7 Retrait d'une déclaration ou changement du mécanisme interne

La personne affectée conserve en tout temps la faculté de retirer son signalement ou sa plainte, de demander qu'il soit mis fin à son traitement ou d'avoir recours à un autre mécanisme plus approprié à la situation. Polytechnique se réserve le droit de poursuivre les démarches malgré ce retrait et d'intervenir conformément à la Politique.

9.8 Fin du traitement

La DRH peut à tout moment mettre fin au traitement d'un signalement, d'une plainte ou d'un renseignement en l'absence de faits probants ou s'il apparaît que la déclaration est abusive, mensongère ou déposée de mauvaise foi. En outre, il peut le faire à l'égard d'un signalement ou d'un renseignement si, à la lumière des informations obtenues, il estime qu'aucune infraction à la Politique n'a été commise.

Le cas échéant, la personne affectée en est informée par écrit et, au besoin, orientée vers des ressources adéquates.

10 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les présentes dispositions s'appliquent à tout processus prévu par la Politique, notamment pour la détermination des aménagements nécessaires pour sécuriser une personne (article 7.4), les mécanismes internes (article 9) et l'application du Code de conduite (Annexe 1).

10.1 Droit d'être accompagné

Toute personne engagée dans un processus prévu par la Politique a le droit d'être accompagnée par une personne de son choix à tout moment du processus. Il ne peut néanmoins s'agir d'une personne mise en cause ou appelée à intervenir à titre de témoin. La personne accompagnatrice remplit un rôle de soutien auprès de la personne accompagnée ; elle ne peut donc représenter, parler ou agir au nom de cette dernière.

10.2 Interventions fondées sur des informations crédibles

L'INP-HB ne peut seulement agir que sur la base d'informations crédibles et vérifiées. À cet effet, la DRH peut effectuer des vérifications à l'égard de tout fait allégué.

Peut être prise en considération toute information pertinente détenue par l'INP-HB, notamment les rapports et recommandations produits dans le cadre de l'application de la Politique.

10.3 Convocation

Les personnes convoquées dans le cadre d'un processus prévu à la présente Politique ne peuvent être contraintes à témoigner ou à communiquer quelque information à l'INP-HB, sauf dans les cas prévus par les lois applicables.

10.4 Circulation d'information

La DRH s'assure que le nombre de personnes agissant dans le traitement d'un dossier ou avisées des suites de celui-ci soit le plus restreint possible.

Une personne qui soumet une information dans le cadre de la Politique est seulement informée des suites qui lui sont données dans la mesure prévue à celle-ci. Aucune information ne lui est communiquée dans le cas où elle n'est pas partie à la situation déclarée.

10.5 Identification des personnes

La personne communiquant une information ou effectuant une demande en vertu de la Politique doit s'identifier. Son identité reste confidentielle, dans les limites prévues à la Politique.

10.6 Statut d'un membre de la communauté étudiante

Pour les fins des mécanismes internes, les personnes mises en cause qui cumulent un statut d'étudiante ou d'étudiant et de membre du personnel sont considérées comme des membres du personnel si elles ou ils agissaient dans le cadre de leurs fonctions au moment des faits reprochés. Dans les autres cas, elles ou ils sont considérés comme des membres de la communauté étudiante.

10.7 Confidentialité

10.7.1 Confidentialité des dossiers

Les documents aux dossiers constitués dans le cadre de l'application de la Politique sont confidentiels.

10.7.2 Obligation de confidentialité des personnes responsables

Les personnes qui exercent des responsabilités en vertu de la Politique sont tenues d'assurer la confidentialité des renseignements qui leur sont confiés dans l'exercice de leurs fonctions, et ce même après la fin de leur mandat.

Elles sont cependant autorisées, dans le cours de l'exercice de ces fonctions, à divulguer les renseignements nécessaires au traitement du dossier aux seules personnes dont les fonctions le requièrent, en maintenant la plus grande discrétion possible.

10.7.3 Limites à la confidentialité

Malgré ce qui précède, la confidentialité peut être levée avec le consentement de la personne concernée ou lorsque la loi permet ou ordonne la communication du renseignement sans égard au consentement, notamment en raison d'un risque immédiat pour la vie, la santé ou la sécurité d'une personne.

Entre autres, toute information détenue par l'INP-HB relativement à une situation de VACS, incluant toute déclaration obtenue dans le cadre de l'application de la Politique, peut être communiquée à un tribunal, un service de police ou un autre organisme chargé de prévenir ou de réprimer le crime conformément aux lois applicables.

10.7.4 Engagement de confidentialité

Un engagement de confidentialité peut être exigé de toute personne, lorsque nécessaire pour assurer l'intégrité du processus ou pour protéger les droits des personnes affectées et des personnes impliquées. Cet engagement peut valoir pour la durée du traitement ou pour toute durée requise par les circonstances propres au dossier.

Dans tous les cas, un tel engagement ne peut être exigé dans le but de ne pas porter atteinte à la réputation de Polytechnique et ne peut empêcher une personne de consulter les personnes-ressources de son choix.

10.8 Conservation des décisions

Toute décision prise en vertu de la Politique est conservée de manière confidentielle par la DRH, ainsi que par la personne ou l'instance décisionnelle.

En outre, le dispositif des décisions concluant au bien-fondé d'une plainte traitée en vertu de la Politique, c'est-à-dire la portion de la décision qui indique la conclusion quant aux allégations formulées et la sanction imposée, est versée au dossier étudiant, au dossier d'employé ou dans un dossier tenu par la Direction de l'administration et des ressources, selon le cas.

Les décisions sont conservées pour la durée prévue au calendrier de conservation.

10.9 Mesures imposées dans le cadre des relations contractuelles

Tout contrat de Polytechnique avec des tiers dont les représentantes ou représentants, membres du personnel ou sous-traitants interagissent avec les membres de la communauté doit inclure une clause prévoyant l'obligation pour le tiers et toute personne y étant associée :

- de respecter la présente Politique ;
- de prendre les moyens nécessaires afin de faire cesser tout manquement à celle-ci ; et
- qu'à défaut de prendre des moyens qui sont satisfaisants pour Polytechnique, cette dernière pourra prendre toute mesure appropriée.

11 STRUCTURE FONCTIONNELLE

11.1 Responsabilité des membres de la communauté et des tiers

Les membres l'INP-HB doivent prendre connaissance de la Politique et la respecter. Ils doivent participer aux activités de prévention obligatoires, collaborer avec diligence à tout processus prévu à la Politique, faire preuve de discrétion à l'égard de toute VACS portée à leur connaissance et respecter toute obligation de confidentialité leur incombant.

Les mêmes responsabilités s'imposent aux tiers dans le cadre de leurs relations avec l'INP-HB et les membres de sa communauté.

11.2 Responsabilité des associations étudiantes, syndicales et professionnelles

Les associations étudiantes, syndicales et professionnelles de l'INP-HB collaborent à l'application de la Politique. Elles informent leurs membres, les encouragent à faire appel aux ressources désignées et prônent le respect des règles entourant les activités sociales ou d'intégrations. Elles participent à la diffusion du programme de prévention et à l'identification des personnes en influence devant suivre des formations complémentaires ainsi qu'à toute consultation relative à la révision de la Politique.

11.3 Responsabilité des unités

11.3.1 Responsable de l'application

Le directeur des ressources humaines est responsable de l'application de la Politique et doit s'assurer que le traitement de toute information reçue en vertu de la Politique est effectué en conformité avec celle-ci.

Il reçoit toute demande concernant le non-respect d'un processus prévu à la Politique, incluant la partialité d'une personne y exerçant des responsabilités. Elle ou il peut prendre toute mesure requise pour corriger la situation.

11.3.2 La direction des ressources humaine (DRH)

La DRH relève de la Direction général.

Dans le cadre de la présente Politique, les responsabilités qui lui sont confiées sont :

- la diffusion d'information sur la Politique, et notamment à toutes les étudiantes et tous les étudiants au moment de leur admission et au début de chaque session ;
- la réception de toute information relative à une situation de VACS ou autrement visée par la Politique ;
- l'évaluation de la situation vécue par une personne, l'identification des interventions appropriées dans le cadre de la Politique et la mise en œuvre de celles-ci en coordination avec les autres unités ;
- la conclusion d'ententes avec d'autres établissements ou ressources externes afin d'offrir les services prévus à la Politique ; et toute autre fonction lui étant dévolue à la présente Politique.

La DRH peut s'adjoindre tout membre du personnel ou tout service de l'INP-HB pour exercer ces responsabilités.

11.3.3 Impossibilité d'agir et conflit d'intérêts

Si une personne devant exercer des responsabilités dans le cadre de la Politique est incapable d'exercer ses fonctions, notamment en raison d'un conflit d'intérêts, ses responsabilités sont dévolues à sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat, qui peut choisir de les confier à une ressource externe qualifiée.

Une personne est considérée en conflit d'intérêts lorsqu'elle a un intérêt personnel et direct dans la décision à intervenir. Elle l'est également si la décision porte sur une personne pouvant l'influencer en raison de sa position hiérarchique.

12 REDDITION DE COMPTE

L'INP-HB rend compte de l'application de la Politique dans un rapport annuel et fait état, selon la méthodologie déterminée par la ou le Ministre en charge de l'Enseignement supérieur (ci-après la ou le « **Ministre** ») :

- des mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiantes et étudiants ;
- des activités de formation suivies par les dirigeantes et dirigeants, 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 nombre de dossiers où les instances décisionnelles n'ont pas donné suite aux recommandations de la DRH ou de la personne responsable de la conduite d'une enquête ;
- du processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la Politique ;
- de tout autre élément déterminé par la ou le Ministre.

La DRH compile l'information nécessaire et fait rapport au comité permanent sur le milieu de vie et au conseil d'administration.

13 DISPOSITIONS FINALES

13.1 Exclusion des activités de gouvernance des associations et syndicats

Malgré toute autre disposition, les activités de gouvernance interne des associations syndicales, professionnelles ou étudiantes associées à l'INP-HB sont exclues du champ d'application de la présente Politique.

13.2 Entrée en vigueur

La Politique entre en vigueur dès sa validation par le Comité de direction de l'INP-HB.

13.4 Disposition transitoire

La Politique s'applique au traitement de toute déclaration effectuée à compter de son entrée en vigueur.

Elle s'applique de plus aux déclarations effectuées avant cette date lorsque son auteur indique souhaiter attendre l'entrée en vigueur de la Politique. Dans ce dernier cas, le dossier est transféré à la DRH pour traitement au moment de son entrée en vigueur.

13.5 Modifications

Conformément au décret de création de l'INP-HB, toute modification de la politique relève du Comité de Direction.