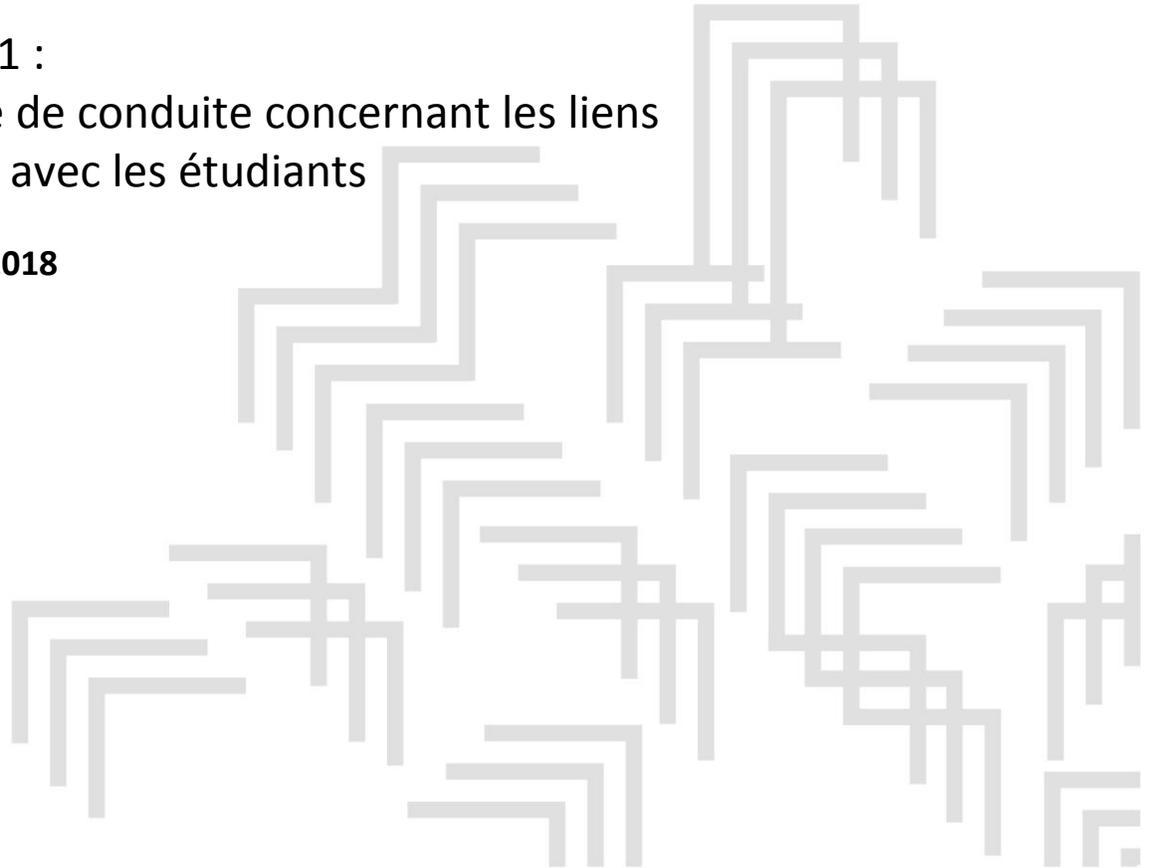


# **Recension des politiques des établissements d'enseignement supérieur au Canada et aux États-Unis en matière de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel**

Relevé 1 :

Le code de conduite concernant les liens  
intimes avec les étudiants

16 mars 2018





## TABLE DES MATIÈRES

Présentation .....	4
University of California, Berkeley .....	9
Boston College .....	10
University of British Columbia .....	12
Carleton University .....	14
Université Concordia .....	16
Dalhousie University .....	18
Lakehead University .....	20
University of Manitoba .....	22
Université McGill .....	24
Université du Québec à Montréal .....	26
Université d'Ottawa .....	27
Ryerson University .....	28
University of Saskatchewan .....	29
University of Toronto .....	31
Yale University .....	33
York University .....	35

## PRÉSENTATION

Le présent relevé fait état des dispositions similaires à l'obligation spécifiée aux alinéas 4 et 5 (*in fine*) de l'article 3 de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* dans divers établissements canadiens et américains.

Le Comité des secrétaires généraux a demandé à ce que cet aspect de la Loi soit abordé en priorité par le groupe de travail sur les politiques contre les violences à caractère sexuel. Ce dernier a donc procédé à la recension des codes de conduites en vigueur dans 18 établissements ou, lorsque ces dispositions ne sont pas inscrites spécifiquement dans un code de conduite, des extraits des règlements qui concernent cette problématique.

Rappelons d'abord le texte de la Loi à ce propos :

### Article 3 (extraits) :

Tout établissement d'enseignement doit établir une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel.

[...]

La politique doit également inclure un code de conduite prévoyant les 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.

} alinéa 4

Ce code de conduite doit comprendre un 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.

} alinéa 5

Les diverses politiques et codes de conduite des établissements suivants ont été recensés par le groupe de travail. Certaines de ces politiques traitent de la coexistence de la relation pédagogique ou d'autorité avec un étudiant et des liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels avec celui-ci.

Établissements québécois	Établissements d'autres provinces canadiennes	Établissements américains
Université Concordia	Université de Toronto	Boston College
Université McGill	Université d'Ottawa	University of California, Berkeley
Université du Québec à Montréal	Université du Manitoba	Yale University
	Université York	
	Université Ryerson	
	Université de la Saskatchewan	
	Université Lakehead	
	Université Carleton	
	Université Dalhousie	
	Université de la Colombie-Britannique	

Malgré cette recension, il est possible que d'autres dispositions puissent se retrouver dans d'autres documents de ces établissements et qu'ils ne soient pas intégrés aux politiques répertoriées.

Ce relevé présente les extraits des politiques de chaque établissement retenu en lien avec l'obligation stipulée à l'article 3 de la Loi. Chaque extrait est précédé d'un hyperlien pour consulter le document d'où il est tiré. Les passages les plus pertinents par rapport aux exigences de la loi sont soulignés. Après chaque extrait, des commentaires sont fournis pour cerner en quoi les dispositions de l'établissement se distinguent. Le groupe de travail n'a pas cherché à identifier la meilleure approche parmi ses commentaires, mais à relever diverses approches qui ont toutes en commun l'objectif d'éviter des situations où coexistent une relation pédagogique ou d'autorité et des liens intimes entre des étudiants et des professeurs ou d'autres membres du personnel. En général, les commentaires abordent les quatre dimensions suivantes ou, du moins, quelques-unes d'entre elles :

- **Les principes justifiant les dispositions** : Chaque politique ou code de conduite évoque quelques principes qui justifient les règles et les obligations que les personnes ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec des étudiants doivent respecter par rapport aux liens intimes avec ces étudiants. Étant donné que ce type de relation interpersonnelle est dans plusieurs cas abordé dans les politiques sur les conflits d'intérêts, le principe d'impartialité est souvent évoqué.
- **L'interdiction formelle (ou l'absence d'interdiction formelle)** : On relève deux types d'interdiction. Les commentaires préciseront le(s) type(s) abordé(s) par chaque politique.
  - Certaines politiques interdisent formellement que des liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels puissent se nouer entre des personnes ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec des étudiants et ces étudiants. Cette interdiction est généralement fondée sur le fait qu'il ne peut pas y avoir de véritable consentement de la part d'un étudiant envers une personne qui a un rôle d'évaluation ou de supervision dans son cheminement académique.
  - D'autres politiques interdisent plutôt qu'une personne entretenant des liens intimes avec un étudiant puisse avoir un rôle d'évaluation ou de supervision de cet étudiant. Ce type d'interdiction est plus généralement évoqué lorsque la question est abordée dans le cadre d'une politique sur les conflits d'intérêts.
- **L'impact de la relation pédagogique ou d'autorité sur la notion de consentement** : Certaines politiques stipulent qu'il n'y a pas de consentement possible à des rapports intimes en contexte de relation pédagogique ou d'autorité, ce qui tend à proscrire le développement de liens intimes dans ce contexte.
- **Les obligations pour le personnel en cause et les facultés** : Plusieurs politiques précisent l'obligation pour les membres du personnel qui auraient développé des liens intimes avec leurs étudiants de déclarer l'existence d'une telle relation auprès de leurs supérieurs facultaires. Dans certains cas, les obligations de ces derniers sont précisées.

Lorsque les dispositions d'une politique sont complétées par celles d'autres règlements ou traitent de la notion de conflit d'intérêt, par exemple, les commentaires le souligneront.

En ce qui concerne l'idée d'interdire formellement toute relation intime entre les professeurs et leurs étudiants, que plusieurs intervenants avaient réclamé dans le cadre des consultations de la Commission de la culture et de l'éducation sur le projet de loi 151, le groupe de travail juge pertinent de rappeler les

propos de la ministre de l'Enseignement supérieur, Hélène David, qui justifiait la décision de confier aux établissements d'interdire ou non ces liens intimes plutôt que de le prévoir dans la loi :

Donc, le mot « interdiction » est le mot le plus dangereux à utiliser dans ces circonstances-là parce qu'interdiction est un mot extrêmement compliqué entre deux adultes, en principe, consentants, parce que là la relation d'autorité n'est pas comme ordre professionnel, il y a vraiment toutes des nuances tellement complexes qu'on a été le plus loin qu'on pouvait aller.

[...]

Ce code de conduite doit comprendre un encadrement, c'est déjà un mot... un mot assez osé, je dirais, dans l'univers juridique, mais l'encadrement, ça veut dire... ça doit prévoir vraiment quelles mesures doivent être prises ayant pour objectif d'éviter toute situation, éviter toute situation où pourraient coexister. Alors, là, je pense que c'est assez clair, coexister, ça veut dire exister en même temps ces liens et relations lorsqu'une telle situation risque de nuire à l'objectivité et l'impartialité requises dans la relation ou de favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel. Quand on met « risque de nuire à l'objectivité et l'impartialité », la présomption qu'on a, c'est qu'à peu près tout lien qui peut coexister de facto est un lien d'autorité, un lien où il y a... ça nuit à l'objectivité, ça nuit à l'impartialité, ça peut favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel. On a mis vraiment un grand nombre de précisions. Alors, c'est jouable au niveau de la Charte des droits et libertés, c'est jouable au sens constitutionnel.

[...]

Alors, je le dis tout de suite, le mot interdire, c'est plus facile à dire qu'à installer dans le contexte de nos chartes et de nos lois. Ce n'est pas simple. Et ceux qui l'ont fait... Puis vous allez me dire qu'il y en a qui l'ont fait : par exemple, au collège de Rosemont, ils ont, pendant un an — et c'est l'établissement, ce n'est pas la Fédération des cégeps, c'est par établissement — ils négocient ça avec leur syndicat, avec leurs étudiants, avec leur association de cadres. Tout le monde est d'accord. Et donc ça a pris plus qu'un an, qu'on m'a dit, et donc, si tout le monde est d'accord, ils ont droit de le faire. Moi, là, je n'interdis pas d'interdire. Il est interdit d'interdire. Il me semble que j'ai déjà vu ça quelque part, hein? Alors, ils peuvent le faire. Une université, un collège comme Maisonneuve l'a fait aussi, puis ça se peut que tous les collèges... mais un par un parce que c'est consensuel au sein de l'établissement. Ce qu'on ne peut pas faire, c'est dans une loi dire : Toute relation est interdite entre un professeur et son étudiant en situation d'autorité. On tourne autour en disant que si ça coexiste et que ça risque [de] nuire à l'impartialité, l'objectivité, on peut possiblement, rapidement conclure que ça couvre une grande partie de ce code de conduite. [...] [Ça] n'empêche pas les établissements de chacun se mettre une interdiction s'ils le veulent. Une université pourrait décider qu'elle va beaucoup plus loin de ça. [...] puis là, bien, il faut qu'ils gèrent les sanctions, il faut qu'ils gèrent des choses très, très complexes.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Journal des débats de la Commission de la culture et de l'éducation, jeudi 30 novembre 2017 - Vol. 44 N° 88 : Étude détaillée du projet de loi n° 151, Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, segment de 22 h. En ligne : <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cce-41-1/journal-debats/CCE-171130.html>

L'extrait suivant, prononcé par la ministre David le lendemain (1<sup>er</sup> décembre 2017) dans le cadre des mêmes débats, poursuit cette réflexion en réponse à un argument avancé par l'opposition, selon lequel le Code des professions du Québec interdit aux professionnels « d'abuser [de la relation professionnelle qui s'établit avec la personne à qui il fournit des services] pour avoir avec elle des relations sexuelles, de poser des gestes abusifs à caractère sexuel ou de tenir des propos abusifs à caractère sexuel »<sup>2</sup> :

Maintenant, un corps professoral, ça ne fonctionne pas du tout comme un ordre professionnel. Il n'y a pas d'ordre professionnel de professeurs, il n'y en a pas, ça, c'est clair. Le ministère de l'Enseignement supérieur ne peut pas agir comme un ordre professionnel à leur égard, [...] surtout pas en enseignement supérieur. Les conditions de travail des professeurs sont régies par des conventions collectives et des contrats de travail. Donc, les conventions collectives, on a les syndicats qui ont comme mandat eux-mêmes de défendre leurs clients, leurs membres si une plainte est déposée contre le membre.

Alors, imaginez le cas où le membre est un membre du corps professoral qui a passé outre à ladite interdiction gouvernementale de ne pas coucher avec son étudiante. Le syndicat, qui n'a pas nécessairement décidé qu'il était d'accord avec ça, parce que ce n'est pas venu de l'intérieur d'un consensus institutionnel de l'établissement comme le collège de Rosemont, pourrait dire : « Nous, on n'a jamais voté pour ça, on pose un grief ». Et là on est partis dans toute l'histoire des chartes de droits et libertés. Et [...] les constitutionnalistes sont clairs là-dessus : Ça ne passerait pas le test des chartes. C'est clair, clair, clair.

Donc, les établissements sont leur employeur, de ces professeurs-là, et c'est à eux de décider, dans les relations employeur-employé, des règles qui régissent les relations, les prestations de travail. Donc, à la limite, l'établissement, tout comme a fait Rosemont — il pourrait y avoir une université — après avoir consulté, discuté avec tous leurs corps constituants, décide unanimement qu'ils interdisent ça. Parce qu'à Yale on ne le dit pas, comment ça s'est passé, là. Je vais aller voir comment ça s'est passé, mais ça se peut que ça se soit passé parce que tous les corps constituants se sont mis d'accord [...]

Ce n'est pas le gouvernement des États-Unis qui a décrété que toutes les universités allaient avoir ça. On cite toujours des exemples individuels. Même au Québec, vous citez des exemples individuels, parce qu'il y a une raison pour ça, il faut que ça soit un consensus à l'interne à cause des relations employeur-employé. Ce sont donc des établissements d'enseignement qui ont la capacité juridique d'intervenir sur la prestation de travail. Donc, il faut respecter l'autonomie des établissements. On n'a pas le choix. C'est dans leur loi, c'est dans la loi des établissements universitaires. Et même la Fédération des cégeps laisse aller les collèges un par un, parce que c'est comme ça que ça marche, ils vont chercher le consensus à l'intérieur de leurs établissements.

Et l'amendement déposé, donc, par l'opposition officielle voudrait qu'on intervienne directement sur la relation entre deux personnes majeures et non sur la capacité de faire le travail. [...] [La] logique des ordres professionnels ne peut pas s'appliquer au gouvernement. Les ordres, c'est un par un qu'ils décident, là aussi. Ce n'est pas tous les ordres professionnels qui ont ça. C'est chaque ordre qui décide. Est-ce que, dans le type d'action, d'acte réservé de l'ordre, il y a un risque de nuire au public? Parce que c'est ça, un ordre professionnel, il doit protéger le public.

---

<sup>2</sup> Chapitre C-26 : Code des professions, article 59.1. Version à jour au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Ça risque de nuire s'il y a une relation intime. Que ce soit souvent en soins de santé... Ce n'est pas pour rien que vous citez les médecins, les psychologues, des travailleurs sociaux, c'est parce qu'il y a une relation d'aide qui est bien différente, peut-être, d'un autre ordre professionnel qui n'est pas dans ce même type de relation. Donc, c'est les ordres eux-mêmes qui décident ce qu'ils font, ce n'est pas le gouvernement qui leur a dit d'interdire.

[...]

Puis, avec ce qu'on dit, particulièrement le deuxième paragraphe qu'on a ajouté, je pense qu'il y a... N'oubliez pas que tout ça, là, c'est une politique qui doit être faite par les établissements. Ils doivent lire ça puis ils doivent dire... ils doivent inclure le code de conduite, donc ils doivent l'écrire. On veut que les syndicats fassent partie du comité permanent. On veut que les étudiants soient là. On veut que les dirigeants, les cadres, en tout cas ceux qui constituent la communauté... Bien, si, tous ensemble, ils sont tous d'accord, dans une université x, ils iront vers l'interdiction. Eux ont droit de le faire, mais nous, comme gouvernement, on n'a pas le droit de l'obliger. Mais c'est pour ça qu'on reste assez général, mais assez précis en même temps, pour dire : Ah bien, là, dans votre code de conduite, là, vous devez mettre un encadrement, et on vous dit l'objectif : d'éviter toute situation — ça commence à être pas mal coercitif — où pourraient coexister des liens, lorsqu'une telle situation risque de nuire... Puis là on en rajoute : nuire à l'objectivité et l'impartialité.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Journal des débats de la Commission de la culture et de l'éducation, vendredi 1<sup>er</sup> décembre 2017 - Vol. 44 N° 89 : Étude détaillée du projet de loi n° 151, Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, segment de 12 h 30. En ligne : <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/cce-41-1/journal-debats/CCE-171201.html>

**Extrait(s) :**The Faculty Code of Conduct

The integrity of the faculty-student relationship is the foundation of the University's educational mission. This relationship vests considerable trust in the faculty member who, in turn, bears authority and accountability as mentor, educator, and evaluator. The unequal institutional power inherent in this relationship heightens the vulnerability of the student and the potential for coercion. The pedagogical relationship between faculty member and student must be protected from influences or activities that can interfere with learning consistent with the goals and ideals of the University.

Whenever a faculty member is responsible for academic supervision of a student, a personal relationship between them of a romantic or sexual nature, even if consensual, is inappropriate. Any such relationship jeopardizes the integrity of the educational process.

**Commentaires du GT-PVCS :**

Il s'agit d'un code de conduite à proprement parler. Très succinct : il tient en deux paragraphes.

Les principes invoqués justifiant les dispositions :

- La relation pédagogique accroît la vulnérabilité de l'étudiant et le potentiel de coercition;
- La relation pédagogique doit être protégée des influences et activités qui interfèrent avec les études

L'impact de la relation pédagogique ou d'autorité sur la notion de consentement :

- La relation intime est jugée inappropriée, même si elle est consensuelle, et menace l'intégrité de l'enseignement.

L'interdiction formelle (ou l'absence d'interdiction formelle) :

- Il n'y a pas d'interdiction formelle, mais la relation est jugée « inappropriée ».

Les obligations pour le personnel en cause et les facultés :

- Non spécifié

**Extrait(s) :**Policy Prohibiting Consensual Relationships between Faculty and Students

The relationship between faculty and students is central to the academic mission of Boston College. The academic, mentoring, and socialization experiences fostered by University programs of study should be characterized by mutual respect and courtesy and operate in a manner that facilitates the education of students. Inappropriate non-academic or personal ties can damage the integrity of academic relationships, distorting judgments or appearing to do so in the minds of others. For these reasons and the potential for abuse, the University prohibits any faculty member or graduate student instructor from engaging in a consensual romantic or sexual relationship with a student over whom he or she exercises academic or professional authority.

Any romantic or sexual relationship between a faculty member and a student is prohibited as long as the supervisory relationship continues. Further, a faculty member is prohibited from exercising academic or professional authority over any student with whom he or she has previously had a consensual romantic or sexual relationship. This prohibition encompasses consensual romantic or sexual relations between a graduate student and an undergraduate when the graduate student has teaching or supervisory responsibility for the undergraduate, and those between department chairs and students in their departments, graduate program directors and graduate students in their departments, and all academic advisors and supervisors and their students.

If a faculty member or academic supervisor violates this policy by engaging in consensual romantic or sexual relations with a student, he or she must immediately recuse himself or herself from any evaluative or supervisory activities affecting the student, extending until such time as the student ceases to be in an academic program in the University. The faculty member is also obligated promptly to alert his or her chair, dean or department head as to the existence of the relationship so that alternate instructional and supervisory arrangements can be made to protect the student from potential abuse.

The Provost, Deans, Department Chairs, and other administrators should respond to reports of prohibited romantic or sexual relations by inquiring further and initiating appropriate measures, taking care to protect the rights to privacy and due process of all parties.

This policy is intended to supplement the University policy on sexual harassment. In addition, although this policy prohibits consensual sexual relations only between a teacher/supervisor and that individual's student, the University strongly discourages any sexual relations between members of the faculty or administration and undergraduates.

**Commentaires du GT-PVCS :**

Les liens intimes consensuels entre membres du personnel enseignant et étudiants sont prohibés. Il est précisé que cela inclut les étudiants de 3<sup>e</sup> cycle qui supervisent étudiants de 1<sup>er</sup> cycle.

Les liens intimes sont interdits tant que la relation d'autorité perdure. Les relations intimes passées sont incluses.

Les principes invoqués justifiant les dispositions :

- Les liens intimes nuisent à l'intégrité des relations académiques : ils influencent le jugement (impartialité) ou peuvent en donner l'impression chez les autres;
- Abus de confiance potentiel

L'impact de la relation pédagogique ou d'autorité sur la notion de consentement :

- La politique interdit d'emblée les relations romantiques ou sexuelles consensuelles. Le consentement ne peut pas être invoqué par les individus en cause.

L'interdiction formelle (ou l'absence d'interdiction formelle) :

- Interdiction formelle dans les deux sens :
  - Les relations intimes sont formellement interdites s'il y a relation académique;
  - Les relations académiques sont formellement interdites s'il y a relation intime.

Les obligations pour le personnel en cause et les facultés :

- Le membre de la faculté doit :
  - se récuser de toute évaluation ou de rôle de supervision de l'étudiant(e) avec qui il a eu une relation intime, et ce jusqu'à ce que ce dernier cesse d'étudier à cette université (peu importe la faculté).
  - aviser ses supérieurs rapidement de l'existence de cette relation.
- Les responsables facultaires doivent :
  - répondre aux récusations ou dénonciations en se renseignant sur la situation, en établissant les faits
  - mettre en place les mesures appropriées pour protéger l'étudiant(e) tout en respectant le droit à la vie privée des individus

<p><b>UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA</b></p>	<p><b>Sexual Assault and Other Sexual Misconduct</b>  <a href="https://universitycounsel.ubc.ca/files/2017/02/Proposed-Policy-131-Feb-2017.pdf">https://universitycounsel.ubc.ca/files/2017/02/Proposed-Policy-131-Feb-2017.pdf</a></p> <p><b>Conflict of Interest and Conflict of Commitment</b>  <a href="https://www.universitycounsel.ubc.ca/files/2012/02/policy97.pdf">https://www.universitycounsel.ubc.ca/files/2012/02/policy97.pdf</a></p>
<p><b>Extrait(s) :</b></p> <p>SEXUAL ASSAULT AND OTHER SEXUAL MISCONDUCT</p> <p>1. Principles and Commitments</p> <p>1.1 UBC will not tolerate sexual assault or any other Sexual Misconduct.</p> <p>1.2 UBC recognizes that people’s experiences will be affected by factors such as their access to power and privilege, their sex, sexual identity, gender identity or expression, racialization, age, family status, religion, faith, ability, disability, national or ethnic origin, Indigeneity, immigration status, socioeconomic status, class, and language. These factors impact individuals’ experience of Sexual Misconduct, their ability to access supports, and their choices with regard to recourse. UBC will take these factors into account when carrying out any of its responsibilities under this Policy.</p> <p>CONFLICT OF INTEREST AND CONFLICT OF COMMITMENT</p> <p>4.3. Prior to <u>undertaking any activity that may give rise to a Conflict of Interest or a perceived Conflict of Interest</u>, whether or not that activity is within the scope of the UBC Person’s work at the University, a UBC Person must disclose that activity. Where prior disclosure is impossible, disclosure must be made as soon as possible after commencement of the activity.</p> <p>[...]</p> <p>6. Role of Initial Reviewer in Assessing and Managing Conflicts of Interest and Perceived Conflicts of Interest</p> <p>6.1. When an Initial Reviewer becomes aware of a Conflict of Interest or a perceived Conflict of Interest, he or she will assess the situation to determine what action, if any, is appropriate.</p> <p>[...]</p> <p>Therefore, the purpose of this Policy is to: (a) identify conflicts of commitment, actual and potential conflicts of interest, and situations that may give rise to the perception of a conflict of interest; and (b) to provide procedures whereby such situations are disclosed and either avoided or appropriately managed. Management, in some circumstances, may mean avoiding the activity; and in others it may mean implementing a management protocol.</p> <p>[...]</p> <p>8.5. “Conflict of Interest” means a situation in which a UBC Person, or his or her <u>Related Party(ies)</u>, has a personal interest that conflicts or could conflict with the UBC Person’s obligations to the University. Please note:</p> <p>8.5.1. The existence of a Conflict of Interest involves two elements: the UBC Person’s or a Related Party’s personal interest(s), and the UBC Person’s obligations to the University. <u>Personal interests may include business, commercial or financial interests, as well as personal matters and career interests.</u> A UBC Person’s obligation to the University is to act in the University’s interests, which includes acting in support of the University’s integrity and fundamental mission and avoiding circumstances that may undermine public confidence and trust. The University has many diverse objectives, which include many supporting commitments, goals and actions. From time to time these objectives, commitments, goals and actions may appear to be, or may actually be in conflict with one another. <u>In such cases, the University’s overriding interest is that its activities are undertaken with integrity and in accordance with the highest ethical standards.</u></p>	

8.5.2. Conflicts of Interest may be actual or potential.

8.5.2.1. An actual Conflict of Interest is a situation where the personal interest actually conflicts with the UBC Person's obligations to the University.

8.5.2.2. A potential Conflict of Interest is a situation where the personal interest has not yet conflicted with the UBC Person's obligations to the University, but might be expected to.

[...]

8.12. "Related Party" means a UBC Person's immediate family member (e.g. spouse, partner, child, parent or sibling), or other person living in the same household, any other person with whom the UBC Person shares a Financial Interest, either directly or indirectly, or any entity in which the UBC Person has an ownership interest of more than 5%.

#### PROCEDURE

### 3. Recognizing Conflicts of Interest and Perceived Conflicts of Interest

3.1. As each situation depends upon its specific facts, the University has not attempted to develop an exhaustive list of Conflicts of Interest. Rather, UBC Persons must conduct themselves at all times with the highest ethical standards in a manner that will bear the closest scrutiny. The following are examples of situations where a Conflict of Interest exists:

3.1.1. Where a UBC Person's responsibility to instruct and evaluate students in a fair, unbiased and effective manner is or could be impeded or compromised. The inherent power imbalance that exists between a UBC Person and a student must not be used for personal benefit.

#### **Commentaires du GT-PVCS :**

Il n'y a aucun code de conduite spécifique, cependant les dispositions concernant la conduite des employés se retrouvent dans différents extraits.

#### Les principes invoqués justifiant les dispositions :

- Les intérêts de l'université doivent prévaloir.
- Les plus hauts standards éthiques sont visés.

#### L'impact de la relation pédagogique ou d'autorité sur la notion de consentement :

- Il s'agit de dispositions générales applicables à toutes sortes de situations de conflits d'intérêts, réels ou apparents.

#### L'interdiction formelle (ou l'absence d'interdiction formelle) :

- Aucune interdiction.

#### Les obligations pour le personnel en cause et les facultés :

- La définition de « Related Party » est restrictive, cependant.

<p><b>CARLETON UNIVERSITY</b></p>	<p><b>Statement on Conduct and Human rights:</b>  <a href="https://carleton.ca/equity/human-rights/policy/human-rights-policies-and-procedures-part-2/">https://carleton.ca/equity/human-rights/policy/human-rights-policies-and-procedures-part-2/</a></p>
<p><b>Extrait(s) :</b></p> <p><b>HUMAN RIGHTS - Part IV - Discrimination and Harrassment Policies - Prevention - Required disclosure of certain sexual relationships</b></p> <p><b>IV.4 SEXUAL HARASSMENT PREVENTION POLICY</b></p> <p><b>Preamble</b></p> <p>This Policy supports Carleton University’s commitment to sections 15 and 28 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, section 7 of the Ontario Human Rights Code, and the University’s Statement on Conduct and Human Rights.</p> <p><b>Principles</b></p> <p>1. In Canada, sexual harassment is recognized in both federal and provincial human rights legislation as a form of discrimination. Some forms of sexual harassment (e.g., sexual assault) are also criminal offences. Sexual harassment violates personal integrity, the dignity of individuals and groups, and fundamental rights.</p> <p>2. Carleton University is committed to maintaining a study, work and living environment that is free from sexual harassment and inappropriate sexual conduct.</p> <p>3. <u>This Policy is not intended to interfere with ordinary social or personal relationships among members of the University community or impinge upon normal expectations of privacy. Consensual relationships are not examples of sexual harassment but disclosure may be required as specified below.</u></p> <p>[...]</p> <p><b>Required Disclosure of Certain Sexual Relationships</b></p> <p>8. The University recognizes that, within its community, power differences exist between and among faculty, staff, students and associated professionals. <u>The University strongly discourages sexual relationships between individuals in positions of authority (such as faculty, instructional staff, managers or supervisors, and athletic staff), and the students or employees whose performance they are responsible for grading, supervising or evaluating. These relationships may lead to significant problems including allegations or charges of sexual harassment, conflict of interest, or questions regarding the validity of consent.</u></p> <p>9. Accordingly, <u>the University requires timely disclosure of such relationships by the individual in the position of authority to his or her Dean (in the case of academic units) or his or her Director (in the case of administrative or technical units).</u></p> <p>10. <u>No individual in a position of authority is permitted to grade or supervise the performance of any student, or evaluate an employee or a colleague, with whom they are sexually involved or have been within the past five years. Where an individual has been involved in such a relationship, he or she must remove themselves from the grading or supervising role and request the assistance of his or her Dean (in the case of academic units) or his or her Director (in the case of administrative or technical units) to make appropriate, alternative arrangements.</u></p>	

### **Commentaires du GT-PVCS :**

Les dispositions concernant le problème de coexistence de relations pédagogiques et de liens intimes sont abordées ici sous l'angle des relations sexuelles. L'article 3 précise notamment que les relations consensuelles ne constituent pas des exemples de harcèlement sexuel, mais qu'elles sont tout de même traitées dans cette politique.

#### Les principes invoqués justifiant les dispositions :

- Les relations sexuelles entre des étudiants (ou des employés) et des personnes en position d'autorité peuvent mener à des problèmes importants, incluant des allégations ou des plaintes de harcèlement sexuel, des conflits d'intérêt ou des remises en question de la validité du consentement.

#### L'impact de la relation pédagogique ou d'autorité sur la notion de consentement :

- La validité du consentement peut être contestée en contexte de relation d'autorité.

#### L'interdiction formelle (ou l'absence d'interdiction formelle) :

- Il n'y a pas d'interdiction formelle, mais l'université « décourage fortement » les relations sexuelles entre les personnes en position d'autorité et les étudiants ou les employés qu'ils évaluent ou supervisent.

#### Les obligations pour le personnel en cause et les facultés :

- L'employé en position d'autorité doit divulguer rapidement la relation à ses supérieurs facultaires ou administratifs.
- Il est interdit à toute personne en position d'autorité d'évaluer ou de superviser un étudiant ou un employé avec qui il a eu une relation sexuelle depuis cinq ans.
- Les responsables facultaires ou administratifs doivent prendre des mesures alternatives appropriées pour l'évaluation ou la supervision des étudiants ou employés concernés.

<b>UNIVERSITÉ CONCORDIA</b>	<b>Politique violence caractère sexuel :</b> <a href="https://www.concordia.ca/content/dam/common/docs/politiques/PRVPAA-3.pdf">https://www.concordia.ca/content/dam/common/docs/politiques/PRVPAA-3.pdf</a>  <b>Code d'éthique et politique de divulgation protégée applicables aux employés :</b> <a href="http://www.concordia.ca/content/dam/common/docs/politiques/BD-4.pdf">http://www.concordia.ca/content/dam/common/docs/politiques/BD-4.pdf</a>
<p><b>Extrait(s) :</b></p> <p><b>POLITIQUE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL</b></p> <p>Le « consentement » est l'accord volontaire d'une personne de se livrer à une activité sexuelle; cette définition du Code criminel du Canada lie et guide l'Université et ses membres. Toute conduite autre qu'un accord volontaire et continu de se livrer à une activité sexuelle ne constitue pas un consentement.</p> <p>Par exemple, <u>il n'y a pas consentement lorsque:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'accord est manifesté par les paroles ou par le comportement d'un tiers;</li> <li>• le plaignant est incapable de le formuler;</li> <li>• <u>l'accusé incite le plaignant à l'activité par abus de confiance ou de pouvoir;</u></li> <li>• le plaignant manifeste, par ses paroles ou son comportement, son désaccord avec l'activité;</li> <li>• après avoir consenti à l'activité, le plaignant manifeste, par ses paroles ou son comportement, son désaccord avec la poursuite de celle-ci.</li> </ul> <p><b>CODE D'ÉTHIQUE ET POLITIQUE DE DIVULGATION PROTÉGÉE APPLICABLES AUX EMPLOYÉS</b></p> <p><b>DÉFINITIONS</b></p> <p>Dans le cadre du présent code, les définitions suivantes s'appliquent :</p> <p>« Conflit d'intérêts » : situation dans laquelle un employé a un intérêt personnel direct ou indirect dont il a conscience, et qui <u>remet en question l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité</u> qu'il se doit d'exercer dans l'exécution de ses tâches et responsabilités en tant qu'employé.</p> <p>[...]</p> <p>Normes de conduite :</p> <p style="padding-left: 40px;">Tout employé doit se conduire de manière éthique et professionnelle, et prendre ses décisions dans l'intérêt de l'Université. Il doit honorer les <u>principes de collégialité et d'impartialité, et s'acquitter de ses tâches et responsabilités avec objectivité, soin, intégrité, loyauté, prudence et diligence</u> afin de faciliter et de favoriser l'accomplissement de la mission de l'Université.</p> <p>Situations de conflits d'intérêts ou de conflits d'intérêts perçus :</p> <p style="padding-left: 40px;">Les employés doivent s'acquitter de leurs tâches et responsabilités, et agir de manière à éviter tout conflit d'intérêts ou conflit d'intérêts perçu. En cas de conflit d'intérêts ou de conflit d'intérêts perçu, ou lorsque l'intérêt personnel d'une partie apparentée les met en conflit d'intérêts ou en conflit d'intérêts perçu, l'intérêt de l'Université prévaut toujours.</p> <p>Les cas suivants constituent, sans s'y limiter, des exemples de conflit d'intérêts ou de conflit d'intérêts perçu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. tout employé ou partie apparentée ayant, directement ou indirectement, un intérêt personnel dans un contrat ou une proposition de contrat dont l'Université ou une entité liée à l'Université est signataire; ou encore tout employé ou partie apparentée retirant ou étant susceptible de retirer des avantages ou des bénéfices personnels à la suite d'une décision prise par l'Université ou par une entité liée à l'Université;</li> </ol>	

2. tout employé acceptant des cadeaux, gratifications ou faveurs d'une personne, d'un organisme, d'une entreprise ou d'une association qui effectue ou souhaite effectuer des transactions avec l'Université, sauf dans le cas de cadeaux, gratifications ou faveurs d'usage d'une valeur insignifiante ou purement symbolique;
3. tout employé profitant de sa situation pour aider une personne, un organisme, une entreprise ou une association dans le cadre de transactions avec l'Université pouvant donner lieu à un traitement de faveur réel ou perçu;
4. tout employé utilisant de l'information obtenue dans l'exécution de ses tâches et responsabilités, généralement non communiquée au public, dans son propre intérêt, ou au profit d'une partie apparentée;
5. tout employé utilisant ou permettant d'utiliser, directement ou indirectement, les biens ou services de l'Université pour des activités autres que celles ayant reçu l'approbation de l'Université, dans son propre intérêt ou au profit d'une partie apparentée.

**Commentaires du GT-PVCS :**

La *Policy regarding sexual violence* est en vigueur depuis le 20 mai 2016.

Il n'y a pas de code de conduite, cependant la notion de consentement est définie et prévoit qu'il n'y a pas de consentement en cas d'incitation à une relation intime par une personne qui abuserait de sa position de confiance, de pouvoir ou d'autorité.

De plus, Concordia possède un code d'éthique pour les employés qui prévoit l'obligation de déclarer tout conflit d'intérêts, défini dans le code comme étant notamment un intérêt « ... qui remet en question l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité qu'il se doit d'exercer... » comprenant la situation où un professeur veut embaucher un membre de sa famille. Il n'est pas explicite que le code couvre la relation professeur étudiant, mais la liste non limitative d'exemples de conflit d'intérêts concerne essentiellement des intérêts pécuniaires.

Les principes invoqués justifiant les dispositions :

- Les principes évoqués ne sont pas liés à la question de la coexistence de relations intimes et de relations pédagogiques ou d'autorité

L'impact de la relation pédagogique ou d'autorité sur la notion de consentement :

- la notion de consentement est définie et prévoit qu'il n'y a pas de consentement en cas d'abus d'une position de confiance, de pouvoir ou d'autorité.

L'interdiction formelle (ou l'absence d'interdiction formelle) :

- Il n'y a pas d'interdiction formelle.

Les obligations pour le personnel en cause et les facultés :

- Obligation de déclarer tout conflit d'intérêts (la définition est large , mais les exemples ne couvre que les situations où il y a un intérêt pécuniaire).

**Extrait(s) :**

POLICY ON CONFLICT OF INTEREST (As adopted by the Senate June 24, 2002, to the extent that it affects academic matters within the purview of the Senate.)

[...] 2. Definition of Conflict of Interest

A conflict of interest exists where there is a potential or actual divergence between the personal interests of a university member and that member's obligation to uphold the interests and mission of the university. In a conflict of interest situation, an impartial observer might reasonably question whether actions or decisions taken by the university member on behalf of the university are influenced by consideration of personal interests.

Conflict of interest situations take many forms. Examples include, but are not limited to, cases in which a university member:

- conducts a review, assessment or evaluation of a project or colleague, the outcome of which may affect the university member's personal interests.
- conducts or participates in a research project which may affect his or her financial interests or those of a related business.
- is party to a decision on the part of the university to enter into a contract that may affect a family member's financial interests.
- supervises a graduate or undergraduate student employed by a business in which the university member has a financial interest.
- grades work done by a student to whom the university member is related or with whom he or she has an intimate personal relationship.
- participates in a university recommendation or decision that affects the employment of a partner, spouse or other family member.
- uses university resources for private business purposes.
- uses information acquired in the course of university activities, which is not in the public domain, to advance their personal or financial interests or those of a related business.

In these examples, the personal interests of the university member may diverge or may reasonably be perceived to diverge from his or her obligations to uphold the university's mission and interests.

[...]

4 "closely associated person" means a person related by blood, adoption, marriage, or common law marriage (with a person of the same or the opposite sex) to the university member or a person (of the same or the opposite sex) with whom a university member has an intimate personal relationship; [...]

### 5.3 Procedures for Handling Particular Types of Conflicts of Interest

In addition to the general policy set out in section 4 above, the following additional guidelines and procedures shall apply to these particular types of conflict of interest:

1. Personal interest in contracts
2. Personal interest in outcome of assessment
3. Teacher-student relationships involving family, business or intimate personal relationships
4. Personal interest in research project

- 5. Student involvement in research involving a personal interest
- 6. Employment decisions concerning family members or intimates

[...]

### 5.3.3 Teacher-Student Relationships involving Family, Business or Intimate Personal Relationships

A family, business or intimate personal relationship between a teacher and a student may compromise or be perceived to compromise the teacher's responsibility to instruct, supervise, evaluate and advise students in a fair and effective manner. A teacher must therefore disclose such a relationship to his or her administrative head. (For purposes of this policy, a teacher is any one who is involved in the instruction, supervision or evaluation of students, including, but not limited to, professors, lecturers, instructors, teaching assistants, and supervisors.) For examples, disclosure is required before a university member:

- (a) teaches, supervises or evaluates a student who is a closely associated person;
- (b) shares a financial interest with one of his or her students (i.e., a student whom he or she is teaching, supervising or evaluating);
- (c) acts as a researcher, employee, consultant or advisor for one of his or her students in connection with activities unrelated to the student's academic programme.

Teachers in these situations shall not participate in instruction, supervision, evaluation or advice of the student, unless such participation has been approved in advance by the university member's administrative head. Any such participation shall be subject to any conditions set by the administrative head. Normally in such situations, alternative instruction, supervision, evaluation or advice is expected to be arranged by the administrative head.

Teachers should recognize that an intimate personal relationship with one of their students may constitute, or give rise to a subsequent claim that the relationship constituted sexual harassment. Such relationships are therefore discouraged.

### **Commentaires du GT-PVCS :**

#### Les principes invoqués justifiant les dispositions :

- La relation intime entre professeurs et étudiants est considérée comme un conflit d'intérêts, et est traitée par la politique sur les conflits d'intérêts.
- Une relation intime avec un étudiant expose le professeur au risque que cette relation soit considérée comme du harcèlement sexuel.

#### L'impact de la relation pédagogique ou d'autorité sur la notion de consentement :

- La politique n'évoque pas la notion de consentement.

#### L'interdiction formelle (ou l'absence d'interdiction formelle) :

- Pas d'interdiction formelle, mais un encadrement strict est prévu.

#### Les obligations pour le personnel en cause et les facultés :

- Le professeur doit déclarer l'existence de la relation.
- Le personnel est également visé.
- L'administration doit pourvoir des moyens alternatifs en ce qui concerne les cours, la supervision et l'évaluation des étudiants.

**Extrait(s) :**

## CONFLICT OF INTEREST

An actual or potential conflict of interest arises when financial or other personal interest of a Faculty or Staff Member ("Member"), or that of any person with whom the Member has a relationship, conflicts or appears to conflict with the Member's responsibility to the University.

The existence of an actual or potential conflict of interest does not necessarily preclude involvement in the interest which has given rise to the actual or potential conflict; however, the Member must disclose such actual or potential conflict of interest as soon as possible after becoming aware of it.

Case law suggests that, even in the absence of a clear policy on conflict of interest, the University has the right (and perhaps responsibility) following receipt of disclosure of a potential or actual conflict, to determine whether an actual or potential conflict exists and, if so, decide how it is to be resolved.

The following activities give rise to potential conflicts:

- No Member shall knowingly participate in any decision that directly and preferentially benefits the Member, or a person with whom the Member has a relationship, except as expressly allowed by the University.
- No Member shall knowingly participate in any academic decision directly affecting a person from whom the Member stands to derive a financial benefit or with whom the Member has a relationship.

A Member who has any interest, directly or indirectly, in any commercial contract, transaction, proposed contract or proposed transaction under consideration by the Employer and participates in any decision related to these matters must:

- a) declare the nature and extent of the interest as soon as possible and no later than the meeting(s) at which the matter is to be considered;
- b) withdraw from the meeting where the matter is being discussed;
- c) refrain from taking part in any other discussion of the matter; and
- d) refrain from voting on the matter.

In particular, unless, after full disclosure of the conflict of interest, the Member is specifically authorized by the University to do so, the Member shall not:

- a) knowingly authorize the purchase of equipment, supplies, services or real property using University funds or funds administered by the Employer, from a source in which the Member, or any person with whom the Member has a relationship, has a material financial interest;
- b) engage any individual with whom the Member has a relationship in any capacity paid for by University funds or by funds administered by the Employer;
- c) supervise students, staff, or other Members who the Member has the potential to gain from financially.

It should also be noted that conflicts could arise in situations where a Member no longer has a relationship with or to someone, but has in the past.

**Commentaires du GT-PVCS :**

Il n'y a aucun code de conduite spécifique. Les dispositions concernant la conduite des employés se retrouvent dans les extraits qui précèdent.

Les relations intimes consensuelles entre les membres du personnel et les étudiants ne sont pas abordées, mais la définition de conflit d'intérêts peut inclure ce type de relation, sans toutefois le préciser clairement.

Les principes invoqués justifiant les dispositions :

- La question de la coexistence de relations pédagogiques ou d'autorité et de liens intimes repose sur le principe d'éviter les conflits d'intérêts.
- Il appartient à l'université de déterminer, au cas par cas, les situations qui impliquent un conflit d'intérêts. L'université a le pouvoir (sinon le devoir) de gérer ces situations.

L'impact de la relation pédagogique ou d'autorité sur la notion de consentement :

- La politique sur les conflits d'intérêts n'aborde pas la notion de consentement.

L'interdiction formelle (ou l'absence d'interdiction formelle) :

- Il est interdit de participer à des « décisions académiques » visant une personne avec laquelle un membre du personnel a une relation.

Les obligations pour le personnel en cause et les facultés :

- Des règles de divulgation de la relation sont prévues, mais elles concernent spécifiquement des conflits d'intérêts financiers ou contractuels là où elles sont énoncées.

<p><b>UNIVERSITY OF MANITOBA</b></p>	<p><b>Policy on Conflict of interest</b>  <a href="http://umanitoba.ca/admin/governance/governing_documents/students/277.html">http://umanitoba.ca/admin/governance/governing_documents/students/277.html</a></p> <p><b>Sexual Assault Policy</b>  <a href="https://umanitoba.ca/admin/governance/media/Sexual_Assault_Policy_-_2016_09_01.pdf">https://umanitoba.ca/admin/governance/media/Sexual_Assault_Policy_-_2016_09_01.pdf</a></p>
<p><b>Extrait(s) :</b></p> <p>POLICY – SEXUAL ASSAULT (2016):</p> <p><u>"Consent" :</u></p> <p><u>no consent is obtained where:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>the person submits or does not resist by reason of the exercise of authority,[...]</u></li> <li>- <u>the accused induces the person to engage in the activity by abusing a position of trust, power or authority.</u></li> </ul> <p>[...]</p> <p><u>"Sexual assault" :</u></p> <p>means the intentional sexual touching of another person with any object or body part without Consent or by force.</p> <p>POLICY - CONFLICT OF INTEREST BETWEEN EVALUATORS AND STUDENTS DUE TO CLOSE PERSONAL RELATIONSHIPS (1991):</p> <p>The purpose of this policy is to ensure that the relationship between an evaluator and the person being evaluated is and is seen to be impartial.</p> <p>[...]</p> <p>A conflict of interest means a close personal relationship between an evaluator and a student or applicant, or between evaluators, that gives rise to a reasonable apprehension of bias and, in any event, such relationships shall include that of:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) parent/child;</li> <li>b) spouses;</li> <li>c) grandparent/grandchild;</li> <li>d) siblings;</li> <li>e) in-laws; or</li> <li>f) persons living in the same dwelling unit.</li> </ul> <p><u>Procedures:</u></p> <p>Responsibility for avoiding the conflict of interest rests with the evaluator. In cases of uncertainty, the evaluator shall and the student may refer the matter for determination to the department head (or dean/director, as appropriate). The decision of the department head is subject to review by the dean/director of the academic unit.</p> <p><u>Where there is a conflict of interest, the evaluator shall immediately withdraw from participation and shall inform the student concerned and the head or dean/director, as appropriate</u></p>	

### **Commentaires du GT-PVCS :**

Cette politique définit très étroitement "sexual assault" (doit y avoir un toucher physique). Ne mentionne pas spécifiquement les relations intimes entre professeurs et étudiants.

#### Les principes invoqués justifiant les dispositions :

- L'abus d'une position d'autorité et la crainte de s'opposer aux avances d'une personne en position d'autorité nient la condition de consentement.
- L'impartialité de l'évaluateur est invoquée sous l'angle du conflit d'intérêt, mais il n'est pas spécifié qu'une relation intime entre l'évaluateur et l'évalué constitue un conflit d'intérêts.

#### L'impact de la relation pédagogique ou d'autorité sur la notion de consentement :

La définition du consentement est le principal intérêt des politiques de cet établissement. Deux situations peuvent contester le caractère consentant d'une relation intime entre un membre du personnel et un étudiant :

- L'étudiant se soumet aux avances ou n'y résiste pas à cause du rapport d'autorité;
- Le professeur incite l'étudiant à des rapports intimes en se servant de sa position de confiance, de pouvoir ou d'autorité.

Ces balises peuvent contribuer à interdire plusieurs relations intimes entre professeurs et étudiants.

#### L'interdiction formelle (ou l'absence d'interdiction formelle) :

- Il n'y a pas d'interdiction formelle de liens intimes entre professeurs et étudiants.
- La politique sur les conflits d'intérêts prévoit qu'un évaluateur doit se récuser si celui-ci doit évaluer les personnes énumérées à la définition de conflit d'intérêts. Cependant, la définition n'aborde pas spécifiquement les relations intimes entre professeurs et étudiants.

#### Les obligations pour le personnel en cause et les facultés :

- Un évaluateur doit rapporter l'existence d'un conflit d'intérêt aux responsables facultaires et se récuser s'il doit évaluer les personnes énumérées à la définition de conflit d'intérêts.

<b>UNIVERSITÉ MCGILL</b>	<p><b>Regulation on Conflict of Interest</b>  <a href="https://www.mcgill.ca/secretariat/files/secretariat/conflict-of-interest-regulation-on_0.pdf">https://www.mcgill.ca/secretariat/files/secretariat/conflict-of-interest-regulation-on_0.pdf</a></p> <p><b>Policy Against Sexual Violence</b>  <a href="https://www.mcgill.ca/secretariat/files/secretariat/policy_against_sexual_violence_fr.pdf">https://www.mcgill.ca/secretariat/files/secretariat/policy_against_sexual_violence_fr.pdf</a></p>
<p><b>Extrait(s) :</b></p> <p>REGULATION ON CONFLICT OF INTEREST (2011):  <u>[All] members of the University will conduct themselves with integrity in accordance with the trust and confidence that is reposed in them.</u></p> <p>Conflicts of interest may take various forms and may arise in various contexts. In essence a potential conflict of interest will exist whenever a member of the University community is in a position to influence the conduct of research, academic, human resource, business, financial, governance or other matters in ways that could lead to personal gain for the member or a related party, or give improper advantage to others, to the detriment of the University or other members of the University community.</p> <p>[...]</p> <p>“Conflict of Interest” means any situation in which:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) a Member or a Related Party has a personal interest, whether direct or indirect, of which the Member is, or should be, aware, and that in the opinion of a reasonably informed and well advised Person is sufficient to put into question either the independence, impartiality, and objectiveness that the Member is obliged to exercise in the performance of his or her duties or the ability of the Member to act in the best interests of the University (actual Conflict of Interest); or</li> <li>(ii) a Member or a Related Party appears, in the opinion of a reasonably informed and well advised Person, to have a personal interest, whether direct or indirect, that is sufficient to put into question the independence, impartiality, and objectiveness that the Member is obliged to exercise in the performance of his or her duties or the ability of the Member to act in the best interests of the University (apparent Conflict of Interest);</li> </ul> <p>1.5 “Member,” subject to section 8, means any member of the McGill University community:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) who is an employee of the University;</li> <li>(ii) who holds office under the University Charter or Statutes or who serves on any body or committee of the University;</li> <li>(iii) who holds office on the board of an institution affiliated with McGill University or who serves on a committee established by such board; or</li> <li>(iv) who is an appointee (including a volunteer) of the University.</li> </ul> <p>“Related Party” includes  a Person with whom a Member has, or had, a close or intimate personal relationship;</p> <p><u>A Member, immediately upon becoming aware of a Conflict of Interest, shall make written disclosure of the facts material to the Conflict of Interest.</u></p> <p>POLITIQUE CONTRE LA VIOLENCE SEXUELLE (2016):  "Consentement" : "une personne est incapable de consentir si l'activité sexuelle résulte d'un abus d'une relation de confiance, de pouvoir ou d'autorité telle que la relation entre un professeur et son étudiant."</p>	

### **Commentaires du GT-PVCS :**

#### Regulation on Conflict of Interest:

Les relations intimes entre professeurs et leurs étudiants ne sont pas mentionnées spécifiquement dans la définition de conflit d'intérêt, mais celle-ci ne l'exclut pas.

#### Politique contre la violence sexuelle:

La définition de "consentement" mentionne qu'une relation consensuelle intime entre un professeur et son étudiant n'est pas consentante.

#### Les principes invoqués justifiant les dispositions :

- Intégrité : Éviter les conflits d'intérêts

#### L'impact de la relation pédagogique ou d'autorité sur la notion de consentement :

- Une relation sexuelle entre un professeur et son étudiant n'est pas consensuelle puisqu'elle résulte d'un abus d'une relation de confiance, de pouvoir ou d'autorité.

#### L'interdiction formelle (ou l'absence d'interdiction formelle) :

- Il n'y a pas d'interdiction formelle de liens intimes entre étudiants et personnes en position d'autorité ou ayant un rôle pédagogique sur ces étudiants. Par contre, on déduit qu'il ne peut y avoir de consentement aux rapports sexuels dans le contexte d'une « relation de confiance, de pouvoir ou d'autorité telle que la relation entre un professeur et son étudiant », ce qui tend à proscrire les relations sexuelles entre un professeur et son étudiant.
- Il n'y a pas d'interdiction formelle de superviser ou d'évaluer un étudiant avec lequel un membre du personnel a une position d'autorité ou un rôle pédagogique.

#### Les obligations pour le personnel en cause et les facultés :

- Le membre du personnel doit faire une déclaration écrite des faits en lien avec le conflit d'intérêt.

**Extrait(s) :**

POLITIQUE N° 18 - POLITIQUE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS ET SUR L'INTÉGRITÉ ACADÉMIQUE :

6.5 Non discrimination dans l'embauche et l'évaluation

6.5.1 Chaque personne à l'emploi de l'Université, qui désire embaucher à même des fonds internes ou externes une personne qui, théoriquement, pourrait la placer en situation de conflit d'intérêts, notamment à cause de liens de parenté, de liens conjugaux, de leur union de fait ou de leurs relations interpersonnelles, doit démontrer, à la satisfaction de l'Université, qu'un tel conflit n'existe pas. Dans ce cas, la demande d'embauche devra être soumise à l'approbation de sa supérieure, son supérieur qui s'assure :

- que la personne à embaucher détient les qualifications nécessaires et l'expérience requise et est la mieux placée pour satisfaire aux exigences de la fonction;
- qu'il n'y a pas de discrimination dans l'embauche;
- que la personne qui a initié le processus de l'embauche ne participe pas directement audit processus (par exemple, au sein du comité de sélection).

6.6 Impartialité lors de l'évaluation des étudiantes et des étudiants

6.6.1 Les membres du personnel enseignant, les correctrices et les correcteurs doivent s'abstenir d'être directrice de recherche, directeur de recherche ou d'évaluer la performance et les travaux des étudiantes, étudiants avec qui leur lien de parenté ou leurs relations interpersonnelles seraient susceptibles de les placer en situation de conflit d'intérêts, soit réelle, soit apparente.

**Commentaires du GT-PVCS :**

Il n'y a aucun code de conduite spécifique. Certaines dispositions concernant la conduite des employés se retrouvent dans des extraits de la Politique sur les conflits d'intérêts.

Les principes invoqués justifiant les dispositions :

- Les relations interpersonnelles entre le personnel enseignant et les étudiants sont susceptibles de les placer en situation de conflit d'intérêt, ce qui va à l'encontre du principe d'impartialité.

L'impact de la relation pédagogique ou d'autorité sur la notion de consentement :

- La dimension du consentement n'est pas abordée dans cette politique.

L'interdiction formelle (ou l'absence d'interdiction formelle) :

- Le personnel en situation de conflit d'intérêt avec des étudiants doit s'abstenir d'évaluer la performance et les travaux de ces derniers.

Les obligations pour le personnel en cause et les facultés :

- Outre l'abstention d'évaluer les étudiants concernés, il n'y a pas d'autres précisions.

<b>UNIVERSITÉ D'OTTAWA</b>	<a href="https://www.uottawa.ca/administration-and-governance/policy-67b-prevention-sexual-violence">https://www.uottawa.ca/administration-and-governance/policy-67b-prevention-sexual-violence</a>
<b>Extrait(s) :</b> <u>Policy 67B - Prevention of sexual violence (2016):</u>  Consent cannot be given if the person who is said to have engaged in sexual violence has abused a position of trust, power or authority.	
<b>Commentaires du GT-PVCS :</b> Cette politique n'aborde pas la question des liens intimes en contexte de relations pédagogiques ou d'autorité avec des étudiants. Par contre, l'abus d'une position de confiance, de pouvoir ou d'autorité fait en sorte que le consentement de l'étudiant ne peut être évoqué.	

**Extrait(s) :****3. Parameters of Consent**

The university through the efforts of the Office of Sexual Violence Support and Education and its partners will work to promote a consent culture on campus based on the following principles:

- a. Consent is active, not passive or silent; it must be affirmative and ongoing.
- b. Consent cannot be coerced through harassment, manipulation, threats or abuse of power.
- c. It is the responsibility of the person who wants to engage in physical contact or sexual activity to make sure that they have consent from the other person(s) involved.
- d. Consent to one sexual act does not constitute or imply consent to a different sexual act.
- e. Consent is required regardless of the parties' relationship status or sexual history together.
- f. Consent cannot be given by a person who is incapacitated by alcohol or drugs or who is unconscious or otherwise lacks the capacity to give consent.
- g. Impaired judgment on the part of the person accused that leads them to think or believe there was consent is not an excuse for an act of sexual violence."

**Commentaires du GT-PVCS :**

Le contenu de cette politique se rapproche beaucoup des autres exigences de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur pour la rédaction d'une politique, bien qu'il n'y ait pas de Code de conduite pour les personnes en relation d'autorité.

**Les principes invoqués justifiant les dispositions :**

- L'université fait la promotion de la culture du consentement.
- Il n'y a pas d'encadrement à propos des liens intimes entre les personnes en position d'autorité et leurs étudiants.

**L'impact de la relation pédagogique ou d'autorité sur la notion de consentement :**

- La notion de consentement est définie et prévoit notamment qu'il ne peut pas être obtenu par l'abus de pouvoir, la manipulation, le chantage, le harcèlement.

**L'interdiction formelle (ou l'absence d'interdiction formelle) :**

- Il n'y a pas d'interdiction formelle

**Les obligations pour le personnel en cause et les facultés :**

- Non spécifié

**Extrait(s) :**

MANAGING INTERACTIONS AND RELATIONSHIPS

Establishing a good rapport with students can be pedagogically productive, but in rare circumstances the development of a close personal contact can lead to the misuse of the power differential between teachers and students. At the extreme there are serious risks of exploitation, compromise of academic standards, harm to student development, and damage to reputations. While a teacher bears most of the responsibility for managing student-teacher interactions, and for avoiding any actual or perceived conflicts of interest that relationships can produce, students are also expected to behave in such a manner as to maintain an appropriate relationship. It is acknowledged that non-exploitative dual relationships can evolve, however, and thus there is need to specify guidelines for the practical management of such relationships to avoid even the perception of a conflict of interest.

**Managing interactions and relationships: the teacher's role**

A teacher should respect students, treat them with dignity, and recognize the power differential between students and teachers. A teacher should always avoid the perception of favouritism or nepotism regarding matters such as grading or employing research assistants. Teachers must not exploit students, discriminate unfairly between students, or allow conflicts of interest with students to arise.

The teacher is responsible for keeping relationships with students focused on academic matters, and for creating an appropriate social environment that fosters the educational objectives of the program or course. The teacher must ensure that faculty-student personal relationships do not detract from student development.

A teacher may encounter several types of dual relationships. Accepting an instructional role (e.g. grading) over a member of one's immediate family, or over a close friend, client, patient or business partner will place the teacher in a conflict of interest. A teacher who cannot avoid such relationships should disclose them to a supervisor, and arrange to adopt a method of assessment (e.g. anonymous grading, use of an independent assessor) that precludes actual or perceived nepotism.

Teachers must recognize that any form of sexual or close personal relationship with a current student will not only produce a conflict of interest, but may also expose the teacher or the student to accusations of sexual harassment, exploitation and manipulation if the relationship deteriorates. If a close personal relationship does develop, then for the protection of all parties the teacher is advised to report the relationship to a supervisor as soon as possible. The supervisor should then make alternative arrangements for the supervision or evaluation of the student.

There are a variety of interactions with students that risk producing accusations of favouritism or exploitation. These include excessive socializing with students outside class, either individually, or as a group; lending money to or borrowing from students; giving or receiving non-trivial gifts (i.e. valued in excess of \$10); or requiring students to participate in a political or social movement advocated by the teacher. Such behaviour is best avoided.

A simple sign that a particular form of relationship is unacceptable is any effort by the teacher to conceal it.

**Collective responsibilities for managing interactions and relationships**

Organizational units are responsible for ensuring a fair and equitable environment for students and faculty, and for managing matters such as hiring practices, equity, harassment, grading and dual-relationships. Units should have policies that thwart the abuse of the power differential between teachers and students.

Units should create an environment in which concerns may be raised without fear of retribution, in which the power differential between teachers and students is recognized, and in which complaints are dealt with promptly and with due process.

**Managing interactions and relationships: the student's role**

A student should keep relationships with teachers focused on academic matters, and adopt social behaviours that are appropriate to academic relationships.

If a student becomes personally involved with a teacher, the student is advised to seek independent advice. Because of the power differential the student is advised to disclose the existence of the relationship to a student counselor, so as to ensure the student can be advised of the best means of managing the various consequences of the relationship, including the possibility of actual or perceived favouritism or malice by the teacher.

When a student assumes any or all of the duties of a teacher (either as an employee or as a volunteer) he or she has a duty to adhere to the same ethical standards concerning relationships with other students as identified for teachers in the section above.

**Commentaires du GT-PVCS :**

L'Université de Saskatchewan a adopté un code de conduite : Guidelines for Academic Conduct. Il a été approuvé en 1999.

On y explique clairement le contexte et le raisonnement guidant la rédaction de ce Code qui recommande au professeur d'éviter d'établir une relation personnelle avec un étudiant. Si la relation ne peut être évitée, le professeur doit déclarer ce conflit d'intérêts qui sera géré par la direction.

Ce code de conduite est inusité en ce qu'il édicte aussi des responsabilités de la part des étudiants.

Les principes invoqués justifiant les dispositions :

- La relation d'autorité entre le professeur et l'étudiant expose les personnes impliquées à un risque sérieux d'exploitation, compromet les standards académiques, peut être dommageable au développement de l'étudiant et à la réputation;
- Une relation intime qui s'envenime peut mener à des accusations de harcèlement sexuel;
- Bien que le professeur assume une grande part de responsabilité pour la gestion de la relation professeur / étudiant, on s'attend de l'étudiant qu'il se comporte de façon approprié, afin de maintenir une bonne relation;
- L'impartialité (conflit d'intérêts et perception de conflit d'intérêts).

L'impact de la relation pédagogique ou d'autorité sur la notion de consentement :

- Le consentement n'est pas abordé dans ce Code.

L'interdiction formelle (ou l'absence d'interdiction formelle) :

- Le code de conduite vise à sensibiliser contre le développement de relations intimes entre professeurs et étudiants plutôt qu'à les interdire formellement.
- Si une telle relation se développe, le maintien de la relation pédagogique n'est pas formellement interdit, mais il est fortement recommandé au professeur de révéler la situation à son superviseur.

Les obligations pour le personnel en cause et les facultés :

- Le personnel enseignant doit déclarer le conflit d'intérêt;
- L'étudiant est avisé d'en parler afin d'éviter une situation problématique;
- La faculté devrait ensuite accommoder l'étudiant avec des moyens d'évaluation et de supervision alternatifs.

<b>UNIVERSITY OF TORONTO</b>	<p><b>Sexual Violence and Harassment Policy :</b>  <a href="http://www.ombudsperson.utoronto.ca/resources/sexualviolenceandharassmentpolicy2017.pdf">http://www.ombudsperson.utoronto.ca/resources/sexualviolenceandharassmentpolicy2017.pdf</a></p> <p><b>Policy on conflict of interest :</b>  <a href="http://www.governingcouncil.utoronto.ca/Assets/Governing+Council+Digital+Assets/Policies/PDF/ppjun221994.pdf">http://www.governingcouncil.utoronto.ca/Assets/Governing+Council+Digital+Assets/Policies/PDF/ppjun221994.pdf</a></p>
<p><b>Extrait(s) :</b></p> <p><u>Policy on sexual violence and sexual harassment (2016):</u>  "Consent" : <u>Consent is NOT obtained</u> where a person is incapable of consenting -for example due to intoxication, or <u>where a person is induced to engage in the activity by someone abusing a position of trust, power or authority.</u></p> <p><u>Policy on conflict of interest - Academic Staff (1994)</u>  The following activities require the prior written approval of the person to whom the faculty member reports:  Where the funds involved are administered by the University, the hiring, supervising, or evaluating of, purchasing from, selling to, engaging in any commercial transaction with, or conferring or denying any financial or commercial benefit on any member of the faculty member's immediate family or a person with whom there exists, or has recently existed, an intimate personal relationship; and, <u>the academic evaluation of,</u> or the conferring or denying of any academic or administrative benefit on any member of the faculty member's immediate family or <u>a person with whom there exists, or has recently existed, an intimate personal relationship;</u></p>	
<p><b>Commentaires du GT-PVCS :</b></p> <p><u>Policy on sexual violence and sexual harassment:</u>  Relations intimes entre prof-étudiants ne sont pas mentionnées spécifiquement.</p> <p><u>Policy on conflict of interest - Academic staff:</u>  Aucune sanction en cas de non-conformité n'est prévue à cette politique. Le passage ci-dessous est mentionné sur le site web de l'université :</p> <p><u>If you are in a conflict of interest you must disclose this to the Chair of your department immediately.</u> You are not required to provide any details of the personal relation that gives rise to the conflict of interest; you need not answer questions about it, and you are entitled to confidentiality. <u>It is the responsibility of your Chair to take appropriate steps to "separate the interests": to relieve you of your professional duties in respect of a person in relation to whom you have a conflict of interest,</u> for example, or to ensure third-party oversight of any decisions you make. <u>These steps are taken in order to safeguard the interests of your student or colleague, but also to protect you from unfair imputations about your professional judgment.</u></p> <p><u>Les principes invoqués justifiant les dispositions :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'impartialité (conflit d'intérêts et perception de conflit d'intérêts).</li> </ul> <p><u>L'impact de la relation pédagogique ou d'autorité sur la notion de consentement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il n'y a pas consentement lorsqu'une personne a été incité à entreprendre une relation intime par une personne qui aurait fait usage abusif de sa position d'autorité.</li> </ul> <p><u>L'interdiction formelle (ou l'absence d'interdiction formelle) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il n'y a pas d'interdiction formelle de relations intimes entre professeurs et étudiants;</li> </ul>	

- Il n'y a pas d'interdiction formelle pour un professeur de superviser ou d'évaluer un étudiant avec qui il a ou a déjà eu une relation intime.

Les obligations pour le personnel en cause et les facultés :

- Le professeur doit révéler l'existence d'une relation intime avec un de ses étudiants à son supérieur facultaire.
- Il appartient entièrement à la faculté de déterminer s'il y a lieu de « séparer les intérêts » et, le cas échéant, de prendre les mesures appropriées.

**Extrait(s) :**Teacher-Student Consensual Relations

The integrity of the teacher-student relationship is the foundation of the University's educational mission. This relationship vests considerable trust in the teacher, who, in turn, bears authority and accountability as a mentor, educator, and evaluator. The unequal institutional power inherent in this relationship heightens the vulnerability of the student and the potential for coercion. The pedagogical relationship between teacher and student must be protected from influences or activities that can interfere with learning and personal development.

Whenever a teacher is or in the future might reasonably become responsible for teaching, advising, or directly supervising a student, a sexual relationship between them is inappropriate and must be avoided. In addition to creating the potential for coercion, any such relationship jeopardizes the integrity of the educational process by creating a conflict of interest and may impair the learning environment for other students. Finally, such situations may expose the University and the teacher to liability for violation of laws against sexual harassment and sex discrimination.

Therefore, teachers (see below) must avoid sexual relationships with students over whom they have or might reasonably expect to have direct pedagogical or supervisory responsibilities, regardless of whether the relationship is consensual. Conversely, teachers must not directly supervise any student with whom they have a sexual relationship. Undergraduate students are particularly vulnerable to the unequal institutional power inherent in the teacher-student relationship and the potential for coercion, because of their age and relative lack of maturity. Therefore, no teacher shall have a sexual or amorous relationship with any undergraduate student, regardless of whether the teacher currently exercises or expects to have any pedagogical or supervisory responsibilities over that student.

Teachers or students with questions about this policy are advised to consult with the University's Title IX Coordinator, the Title IX coordinator of their school, the department chair, the appropriate dean, the Provost, or one of their designees. Students or other members of the community may lodge a formal or informal complaint regarding an alleged violation of this policy with the University's Title IX Coordinator, with the Title IX coordinator of their school, or with the University-wide Committee on Sexual Misconduct.

Violations of the above policies by a teacher will normally lead to disciplinary action. For purposes of this policy, "direct supervision" includes the following activities (on or off campus): course teaching, examining, grading, advising for a formal project such as a thesis or research, supervising required research or other academic activities, serving in such a capacity as Director of Undergraduate or Graduate Studies, and recommending in an institutional capacity for admissions, employment, fellowships or awards. "Teachers" includes, but is not limited to, all ladder and non-ladder faculty of the University.

It also includes graduate and professional students and postdoctoral fellows and associates only when they are serving as part-time acting instructors, teaching fellows or in similar institutional roles, with respect to the students they are currently teaching or supervising. "Students" refers to those enrolled in any and all educational and training programs of the University. Additionally, this policy applies to members of the Yale community who are not teachers as defined above, but have authority over or mentoring relationships with students, including athletic coaches, supervisors of student employees, advisors and directors of student organizations, Residential College Fellows, as well as others who advise, mentor, or evaluate students.

### **Commentaires du GT-PVCS :**

Cette politique est inusitée à certains égards :

- Il s'agit de la seule politique répertoriée qui stipule clairement que des sanctions disciplinaires seront appliquées aux professeurs contrevenant à la politique.
- Elle interdit également les relations sexuelles entre un professeur et un étudiant bachelier (*undergraduate*), peu importe s'il existe une relation pédagogique entre les deux.
- La relation intime est presque uniquement confinée à la relation sexuelle dans cette politique.
- Les types de personnes en position d'autorité sont spécifiés : l'entraîneur sportif, un superviseur, un directeur, un conseiller.
- Les interdictions sont formelles.

### Les principes invoqués justifiant les dispositions :

- La relation pédagogique entre le professeur et l'étudiant doit être protégée contre des influences ou des activités qui pourraient interférer avec l'apprentissage et le développement personnel.
- L'intégrité de la relation professeur étudiant est la base de la mission éducative de l'université
- Le document vise la relation d'autorité entre le professeur et l'étudiant et aussi de celle existant entre d'autres membres de la communauté universitaire et un étudiant comme avec l'entraîneur sportif, un superviseur, un directeur, un conseiller.

### L'impact de la relation pédagogique ou d'autorité sur la notion de consentement :

- La politique n'aborde pas l'angle du consentement.

### L'interdiction formelle (ou l'absence d'interdiction formelle) :

- Interdiction formelle d'une relation intime entre un professeur et étudiant lorsque le professeur en question enseigne, conseille ou supervise directement cet étudiant. La situation est considérée comme un conflit d'intérêt. Les relations sexuelles avec un étudiant sont même interdites si le professeur n'a pas de responsabilités de supervision ou d'évaluation de cet étudiant mais qu'il peut s'attendre à en avoir dans le futur;
- De façon réciproque, il est formellement interdit à tout professeur de superviser ou d'évaluer un étudiant avec qui il a une relation sexuelle.
- Il est interdit à un professeur d'avoir des rapports sexuels avec un étudiant bachelier (*undergraduate*), peu importe s'il a un rôle de supervision ou d'évaluation envers lui.

### Les obligations pour le personnel en cause et les facultés :

- Non spécifié

<p><b>YORK UNIVERSITY</b></p>	<p><a href="http://secretariat-policies.info.yorku.ca/policies/conflicts-of-interest-policy-and-guidelines-for-faculty-and-librarians/">http://secretariat-policies.info.yorku.ca/policies/conflicts-of-interest-policy-and-guidelines-for-faculty-and-librarians/</a></p> <p><a href="http://secretariat-policies.info.yorku.ca/policies/personal-relationships-between-instructors-and-students-policy/">http://secretariat-policies.info.yorku.ca/policies/personal-relationships-between-instructors-and-students-policy/</a></p> <p><a href="http://secretariat-policies.info.yorku.ca/policies/politique-sur-la-violence-sexuelle/">http://secretariat-policies.info.yorku.ca/policies/politique-sur-la-violence-sexuelle/</a></p>
<p><b>Extrait(s) :</b></p> <p><u>Conflict of Interest</u></p> <p>The following examples, while not comprehensive, are illustrative of situations which may lead to a conflict of interest and which should be disclosed. The situations pertain to a faculty member and all of his or her non arm's length relationships, including but not limited to that of a spouse or spousal equivalent, parent, child or sibling, or a person with whom there exists, or has existed, a close personal relationship"</p> <p><u>Personal Relationship between Instructors and Students</u></p> <p>It is the policy of York University to endeavour to create and maintain a learning environment characterized by equitable conditions for all students. In order to further that goal and to ensure the continuing integrity of academic standards, <u>it is expected that instructors who have a close personal relationship with a student who desires to enrol in their course will, in consultation with their Chair and/or Dean (or designate), make appropriate alternative arrangements for the evaluation of that student. If no appropriate alternative arrangements for evaluation can be agreed upon, the student may not enrol in the course.</u></p> <p>Without limiting the generality of the relationships in question; these include the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) where the instructor is the parent (or child) of the student</li> <li>b) where the instructor is the spouse or spousal equivalent of the student</li> </ul> <p>Should a relationship such as the one described in (b) above arise during the course and before completion of evaluation of the student, the instructor shall consult with the Chair and/or Dean (or designate) as to an appropriate evaluation procedure.</p> <p>It is incumbent upon the instructor to exercise professional responsibility and to declare a potential or apparent conflict of interest where it exists. If the instructor fails to do so, the Chair and/or Dean (or designate) shall make the appropriate alternative arrangements for the evaluation of the student.</p> <p><b>POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL</b></p> <p>"Consentement:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Le consentement signifie l'accord actif, continu, informé et volontaire de prendre part à une activité sexuelle ; il ne peut être tacite ou présumé.</li> <li>b. Le consentement ne peut être donné par une personne en état d'incapacité, inconsciente, en état d'ébriété, ou incapable de consentement pour une autre raison ; une personne peut retirer son consentement à tout moment ;</li> <li>c. On ne peut obtenir le consentement d'une personne en usant de menaces, de coercition ou d'autres formes de contrôle et d'intimidation, ce qui comprend notamment la <u>coercition au moyen de l'abus d'une position de confiance, de pouvoir ou d'autorité</u> et ;</li> <li>d. Il est du ressort de la responsabilité de la personne souhaitant initier l'activité sexuelle d'obtenir le consentement de la ou des autres personnes impliquées.</li> <li>e. La définition du consentement ne varie pas en fonction du sexe d'une personne, de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle ou de son expression sexuelle."</li> </ul>	

**Commentaires du GT-PVCS :**

La Politique sur la violence sexuelle a été approuvée le 14 décembre 2016.

Les principes invoqués justifiant les dispositions :

- La politique a pour but de créer et maintenir un environnement d'apprentissage offrant des conditions équitables pour tous les étudiants et pour assurer l'intégrité des standards académiques

L'impact de la relation pédagogique ou d'autorité sur la notion de consentement :

- La définition prévoit qu'il n'y a pas de consentement en cas d'abus de la position de confiance, de pouvoir ou d'autorité.

L'interdiction formelle (ou l'absence d'interdiction formelle) :

- Il n'y a pas d'interdiction formelle

Les obligations pour le personnel en cause et les facultés :

- Le professeur doit déclarer le conflit d'intérêt