



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ

Adoptée par le conseil d'administration : 2021/05/13

Expire le : 2026/05/01

Motion adoptée ([Lien](#))

Partie I : Préambule

Contexte

En 1989, l'AEUM s'est définie comme une organisation « anti-oppressive ». Cet engagement lui a permis d'élargir la définition de l'équité et d'étendre la portée de ses services pour mieux défendre les groupes marginalisés qui ont été historiquement mal servis et effacés.

« L'AEUM — une organisation qui travaille avec des personnes, des groupes, au sein d'organisations et dans un large contexte social et politique — doit promouvoir un environnement fonctionnel anti-oppression qui favorise une culture de respect et facilite notre mission de représentation et de leadership en matière de service. » [Approuvé par le conseil législatif le 14 mars 1989]

Depuis cette décision en 1989, l'engagement de l'AEUM en faveur de l'équité a évolué dans les années 1990. La création d'un poste de vice-présidence à l'équité (en scindant le poste de vice-présidence aux affaires universitaires) a été proposée et rejetée par le conseil législatif en 1992-1993, puis de nouveau en 1996-1997. Peu de temps après, le conseil législatif a créé le poste de commissaire à l'équité, qui s'est vu confier la responsabilité de superviser le comité de l'équité et d'adopter une position proactive dans le traitement des questions d'équité à l'AEUM et à l'Université.

L'Université McGill a créé le Comité mixte du Conseil et du Sénat chargé des questions d'équité en 1994. Aujourd'hui, ce comité est devenu un groupe de coordination composé de six sous-comités : pour les femmes; les minorités visibles; les autochtones; les personnes d'orientation sexuelle ou d'identité de genre minoritaires; les personnes en situation de handicap; et pour les soins aux familles. L'efficacité de cette structure est encore remise en question, et les étudiants de premier cycle continuent de militer activement en faveur de pratiques équitables à McGill.



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

L'engagement de l'AEUM en faveur de l'équité découle en grande partie de la responsabilité inhérente des organisations universitaires de créer des refuges où les personnes marginalisées peuvent se réunir pour obtenir un soutien et continuer à démonter l'oppression systémique. L'histoire de l'AEUM a vu le corps étudiant s'organiser contre le sexisme, le racisme, l'homophobie, le classisme, le capacitisme et d'autres formes de discrimination aux niveaux local, universitaire, provincial, fédéral et international.

De nombreux services de l'AEUM et de groupes étudiants ont un fort engagement envers l'équité, la sécurité et la création d'espaces (plus) sûrs pour leurs membres, y compris, mais sans s'y limiter, Queer McGill, le syndicat d'émancipation des genres, le réseau des membres du corps étudiant noir, le Centre contre l'agression sexuelle de l'Association étudiante de l'Université McGill, Walksafe et Drivesafe. Des dizaines de clubs de l'AEUM et de groupes étudiants affiliés partagent également un engagement en faveur de l'équité et de la lutte contre la discrimination dans leurs mandats.

Bien que l'AEUM ne se soit pas toujours retrouvée du bon côté de l'histoire, elle a la responsabilité, en tant que leader, représentante et fournisseuse de services à une diversité de membres, de se conduire avec intégrité, respect et inclusivité. La sécurité et le traitement équitable de toutes les personnes sont primordiaux au mandat de l'AEUM, car elle continue à soutenir les membres du corps étudiant, les initiatives étudiantes et leurs communautés dans leur lutte contre l'oppression systémique.

1. Interprétation

Cette politique vise à s'assurer que les droits des membres marginalisés du corps étudiant soient respectés tout au long d'un processus de plainte. Cela signifie s'assurer que ces membres soient respectés et ne soient pas soumis à un stress excessif ou à du dénigrement.

Cette politique doit être appliquée de manière à élever les perspectives et les voix des personnes historiquement défavorisées par divers systèmes d'oppression qui se recoupent, et à assurer le respect de ces membres lors de discussions sur le campus qui impliquent leurs identités.

2. Champ d'application

Cette politique s'applique à :

- a. tout le personnel, les représentations élues, les ministères, les clubs et les services de l'Association étudiante de l'Université McGill;
- b. toutes les opérations, activités politiques, événements ou autres activités menées ou sanctionnées par l'AEUM ou ses groupes affiliés;



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

- c. tous les membres de l'AEUM participant à des activités et événements sanctionnés par l'AEUM ou ses groupes affiliés; et
- d. toute communication publiée, distribuée, endossée ou financée par l'Association.

2.1. Une plainte relative à l'équité qui ne relève pas de la compétence de l'AEUM peut impliquer :

- a. les questions traitées dans le cadre d'autres politiques et codes de conduite de l'AEUM, y compris, mais sans s'y limiter, la politique contre la violence sexuelle et genrée, la politique de ressources humaines, la politique en matière d'harcèlement psychologique, la politique et les procédures en matière de santé et de sécurité, la politique et les procédures en matière de santé mentale;
 - i. les personnes ou les organismes ne relevant pas de la compétence de l'AEUM, y compris, mais sans s'y limiter, les unités administratives, les organes directeurs, le personnel et les membres du corps professoral de McGill.

2.2. Dans le cas où une plainte ne relève pas de la compétence de la présente politique, les commissions à l'équité, assistées par la vice-présidence (affaires universitaires), peuvent agir comme une ressource pour guider la personne ayant porté plainte à travers les canaux de signalement appropriés.

- a. Les politiques universitaires pertinentes peuvent comprendre la Charte des droits de l'étudiant, la Politique sur le harcèlement et la discrimination, la Politique contre la violence sexuelle, la Politique de l'Université relative à l'évaluation des étudiants, le Code de conduite de l'étudiant et procédures disciplinaires, la Politique visant les droits des étudiants handicapés et le Code de procédure pour le règlement des griefs étudiants.
- b. Les personnes portant plainte peuvent également être dirigées vers le Bureau de l'ombudsman, le Bureau du doyen des étudiants ou la Clinique d'information juridique de McGill.

3. Définitions

Aux fins de la présente politique sur l'équité, les définitions suivantes s'appliquent :

- a) **Personne appellante** : Personne ayant porté plainte ou personne intimée relativement à une plainte en matière d'équité, qui a interjeté appel d'une décision du Comité des plaintes en matière d'équité devant le conseil judiciaire.



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

- b) **Mauvaise foi** : Acte intentionnel et malhonnête démontré comme entravant activement ou passivement la présente politique. Dans le cas des plaintes en matière d'équité, la mauvaise foi peut être considérée comme un manquement aux obligations des personnes ayant porté plainte ou des personnes intimées telles que décrites dans la présente politique.
- c) **Personne ayant porté plainte** : Personne ou groupe qui a vécu un (des) incident(s) présumé (s) et a déposé une plainte contre la personne intimée.
- d) **Plainte** : Allégation enregistrée, écrite ou non, d'une violation de la politique sur l'équité soumise aux directions en matière d'équité.
- e) **Conflit d'intérêts** : Situation dans laquelle les intérêts d'une personne peuvent affecter ou être perçus comme affectant sa capacité à prendre une décision juste, comme la présence de relations sociales préexistantes ou la possibilité d'un avancement personnel, financier ou professionnel.
- f) **Désavantage** : Une circonstance ou une situation qui met une personne ou un groupe dans une position inférieure ou moins favorable par rapport aux autres, entraînant un accès compromis aux ressources ou aux opportunités.
- g) **Discrimination** : Traitement différencié d'une personne ou d'un groupe, à son désavantage, sur la base de son identité ou de sa perception de son identité.
- h) **Diversité** : L'existence de différences dans les besoins, les antécédents et les expériences entre les personnes et les groupes en fonction de caractéristiques visibles et invisibles.
 - i) Ces caractéristiques peuvent inclure, mais sans s'y limiter, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, la race, l'origine ethnique ou nationale, la religion, la sexualité, l'orientation sexuelle, les capacités, la langue, la taille ou la classe sociale. Il est important de se rappeler que les gens sont multidimensionnels dans leur diversité (voir « Intersectionnalité »).
 - ii) La diversité, aux fins de la présente politique, ne s'étend pas à la diversité des opinions ou des croyances politiques, lorsque ces croyances ou opinions sont contraires aux valeurs de la présente politique.
- i) **Équité** : Un principe et un processus qui promeut des conditions équitables pour que toutes les personnes puissent participer pleinement à la société tout en reconnaissant que, si toutes les personnes ont le droit d'être traitées sur un pied d'égalité, toutes ne bénéficient pas de l'égalité d'accès aux ressources, aux possibilités ou aux avantages.



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

- i) Atteindre l'équité signifie reconnaître et célébrer la diversité et s'attaquer activement aux facteurs sous-jacents de l'iniquité, y compris les oppressions historiques et la dynamique du pouvoir.
- j) **Responsable de l'équité** : Membre du Comité des plaintes sur l'équité chargé de répondre aux plaintes, y compris les processus de résolution informels et formels.
- k) **Bonne foi** : Exécution intentionnellement honnête ou sincère d'une obligation énoncée dans la présente politique.
- l) **Harcèlement** : Tout comportement, acte, commentaire ou manifestation qui rabaisse et/ou cause un préjudice personnel, psychologique ou social à une personne ou à un groupe, y compris les actes d'intimidation ou de menace.
- m) **Intersectionnalité** : Inventée par Kimberlé Crenshaw en 1989, l'intersectionnalité est la reconnaissance que les personnes peuvent vivre des systèmes interconnectés d'oppression différemment, dans des configurations et des degrés d'intensité variables. Cela inclut les structures plus larges de l'oppression qui se forment et travaillent ensemble pour produire des identités individuelles.
- n) **Marginalisation** : L'exclusion et la relégation de certaines personnes et groupes à des postes de moindre valeur, pouvoir et accès aux opportunités au sein de la société.
- o) **Médiation** : Un responsable de l'équité ou un tiers professionnel choisi pour faciliter la médiation.
- p) **Oppression** : Expériences de domination et d'exploitation résultant d'institutions historiques et systémiques de supériorité et d'infériorité. Ces rapports de pouvoir se traduisent par des injustices politiques, économiques ou sociales systématiquement subies par des personnes ou des groupes.
- q) **Privilège** : Avantage ou immunité non acquise détenue sciemment ou non par un groupe de personnes. Ceci est généralement utilisé au détriment des autres et maintenu par les systèmes d'oppression.
- r) **Personne intimidée** : La personne contre laquelle une plainte est déposée.
- s) **Personnes-conseils spécialisées** : Personnes ayant une expérience significative vécue et/ou de plaider sur un sujet donné. Contrairement aux personnes expertes dans le domaine, le terme « personnes-conseils spécialisés » reconnaît qu'aucune personne ne peut être une experte d'un sujet donné, indépendamment des expériences vécues.
- t) **Personne de soutien** : Une personne qu'une personne ayant porté plainte, une personne intimidée ou un témoin peut demander de l'accompagner tout au long du processus de plainte. Ces



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

personnes peuvent inclure, mais sans s'y limiter, un membre avocat de la clinique d'information juridique de McGill ou une personne de soutien informelle.

- u) **Jour ouvrable** : Un jour calendaire, à l'exclusion du samedi et du dimanche, et qui n'est ni une fête religieuse ni une fête légale.

Partie II : Promouvoir l'équité

4. Harcèlement et discrimination

4.1. Principes de plaidoyer

4.1.1 L'AEUM reconnaît que les groupes historiquement et culturellement défavorisés sont systématiquement marginalisés et opprimés, et condamne le harcèlement ou la discrimination fondés, sans s'y limiter, sur l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, la race, l'origine ethnique ou nationale, la religion, la sexualité, l'orientation sexuelle, les capacités, la langue, la taille ou la classe sociale.

- a. L'AEUM considère le harcèlement et/ou la discrimination sur ces bases comme des infractions graves qui sapent son engagement constitutionnel au respect, comme indiqué dans le préambule de la constitution de l'AEUM.

4.2. Anti-Oppression

4.2.1. L'AEUM assurera un environnement fonctionnel et anti-oppressif en :

- a. Reconnaisant que les processus historiques et ceux d'oppression en cours désavantagent et nuisent à certains groupes de personnes.
- b. Prenant des mesures proactives pour remettre en question les processus actuels et historiques qui nuisent à la sécurité et au bien-être de ces groupes, ainsi que les actions, les attitudes et les hypothèses qui résultent de ces processus d'oppression.
- c. Reconnaisant que certains groupes de personnes profitent sciemment et/ou implicitement de ces processus.



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

4.3. Solidarité

4.3.1. L'AEUM soutiendra activement les projets et les politiques visant à mettre fin à l'oppression ou à promouvoir l'accessibilité et l'inclusivité au sein de la communauté de McGill.

- a. Cela comprend, sans s'y limiter, les programmes ou les activités dont le but est d'améliorer les conditions de vie de groupes historiquement et culturellement défavorisés.
- b. Il est entendu qu'il n'est ni intrinsèquement discriminatoire ni oppressif de plaider en faveur de la réaffectation de ressources, matérielles ou immatérielles, pour lever les obstacles sociaux et systémiques auxquels se heurtent les groupes historiquement et culturellement défavorisés.
- c. L'AEUM et ses groupes affiliés ne toléreront pas les organisations qui encouragent ou s'engagent dans la discrimination, le harcèlement ou le préjudice envers les membres de l'Association.

4.4. Responsabilité

4.4.1. Toute activité ou tout comportement qui n'est pas conforme aux croyances et aux engagements de l'AEUM, comme décrit dans la présente politique, sera un motif de plainte en matière d'équité.

Partie III : Opérationnalisation de l'équité

5. Engagement actif

5.1. Cette politique reconnaît que la pratique de l'équité exige l'attribution d'un soutien matériel pour réduire les barrières intersectionnelles pour les groupes marginalisés qui pourraient bénéficier de ressources ciblées. À ce titre, le non-respect de l'une des exigences opérationnelles décrites dans la présente politique sera un motif de plainte en matière d'équité.

6. Formation

6.1. Une formation assistée par l'AEUM sur l'équité et la lutte contre l'oppression doit être offerte chaque année à tout le personnel permanent et occasionnel, aux directions et représentations élues, aux membres du conseil d'administration et aux membres du conseil judiciaire.



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

- a. En particulier, les cadres et le personnel de direction recevront une formation exhaustive et devront être tenus à un niveau plus élevé que leurs homologues non exécutifs et non cadres.
- b. Aucune personne qui a reçu une formation adéquate, comme prescrit par la présente politique, ne peut invoquer l'ignorance comme moyen de défense pour des actions qui enfreignent la présente politique.

6.2. Cette formation doit fournir les connaissances et les outils pour lutter contre l'oppression, le harcèlement et la discrimination de toute nature, en particulier sur la base de caractéristiques visibles et invisibles, y compris, mais sans s'y limiter, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, la race, l'origine ethnique ou nationale, la religion, la sexualité, l'orientation sexuelle, les capacités, la langue, la taille ou la classe sociale.

- a. Cette formation devrait être dispensée par des personnes-conseils spécialisées, y compris, mais sans s'y limiter, les commissions à l'équité, la commission aux affaires autochtones, la commission aux affaires noires, la commission au genre et à la sexualité, la commission à l'accessibilité et la coordination de la lutte contre la violence.
- b. La formation peut également être offerte par des groupes étudiants, tels que Queer McGill, le Syndicat d'émancipation des genres, le réseau du corps étudiant noir, le Sexual Assault Centre de l'Association étudiante de l'Université McGill (SACOMSS) et l'Alliance des étudiants autochtones.
- c. Une formation complémentaire peut être demandée auprès des services universitaires, tels que le Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle, la Maison des Premières Nations et Nos espaces partagés.

7. Communications

7.1. L'AEUM s'engage à utiliser un langage accessible et clair, en évitant le jargon et un langage trop technique dans les communications publiées. Ce virage sera mis en œuvre systématiquement sous la supervision conjointe de la vice-présidence (affaires internes) et du service des communications.

7.2. Un langage non sexiste sera utilisé, par défaut, dans tous les documents, procès-verbaux, transcriptions, correspondances électroniques et écrites, et sur le lieu de travail. Ce virage sera mis en œuvre systématiquement sous la supervision de la vice-présidence (affaires universitaires) et du service des communications.

- a. Néanmoins, les pronoms et l'identité de genre d'une personne doivent toujours être reflétés dans les documents, les communications et les transcriptions des réunions officielles. Cela



montre que l'utilisation d'un langage non sexiste, lorsqu'une personne ne s'identifie pas à un tel langage, correspond à du mégenrage.

8. Modération du ton

8.1. L'AEUM reconnaît que, historiquement, la langue a été utilisée à la fois pour autonomiser et pour réduire au silence les peuples marginalisés et opprimés. À cette fin, l'AEUM s'engage à veiller à ce que ses pratiques de communication soient inclusives, accessibles et anti-oppressives, en respectant les différents styles de langage, les méthodes de communication, les expressions de genre et les méthodes d'interaction avec le langage.

8.2. En tant que telle, aucune sanction ne peut être imposée par l'AEUM ou l'une de ses représentations pour l'utilisation de blasphèmes, de langage informel ou de dialectes culturels comme l'anglais afro-américain, avec les conditions suivantes :

- a. Cette protection doit être appliquée de manière à garantir que le langage puisse être utilisé de manière expressive pour illustrer la sévérité, évoquer l'émotion et exprimer l'identité à la fois culturelle et personnelle;
- b. Cette protection doit être appliquée de telle sorte que les nuances genrées des différents dialectes soient respectées dans le contexte du respect de l'identité, quelle que soit leur différence par rapport à l'anglais et au français utilisés par l'AEUM;
- c. Nonobstant, cela ne s'étend pas à tout comportement qui constituerait en soi de la discrimination, un langage abusif ou des attaques personnelles; et
- d. L'utilisation de blasphèmes est en outre déconseillée dans les bureaux et doit être accompagnée d'une mise en garde dans les communications publiées.

8.3. Les règlements permanents devraient être rédigés en consultation avec les commissions à l'équité et devraient inclure des dispositions protégeant les membres participants contre la modération de ton.

- a. De telles dispositions peuvent comprendre, sans s'y limiter, des exigences que les cas de modération de ton soient déclarés irrecevables.
- b. Le décorum, en outre, ne devrait pas être utilisé comme justification pour la modération de ton.



9. Consultations équitables

9.1. Les commissions à l'équité doivent être consultées pour toute déclaration politique, campagne ou événement entrepris par l'AEUM.

- a. Ces consultations peuvent être remplacées par des consultations avec des personnes-conseils spécialisées, y compris d'autres commissions.
- b. Les clubs ou les services doivent consulter les commissions à l'équité avant d'établir des dispositions ou des règlements en matière d'équité.
- c. Les représentations élues et les organes décisionnels au sein de l'AEUM qui invoquent ou font référence à la politique sur l'équité doivent consulter les commissions à l'équité avant de le faire.
- d. Les consultations avec les commissions à l'équité ne doivent pas être considérées comme une simple formalité et doivent être menées de bonne foi, d'une manière qui respecte à la fois leur expertise et leurs limites.
 - i. À ce titre, les personnes qui entreprennent des consultations avec les commissions à l'équité doivent consacrer suffisamment de temps à la mise en œuvre des changements recommandés.

10. Triage équitable

10.1. Toutes les opérations internes de l'Association étudiante de l'Université McGill s'efforceront de fournir un service en priorité aux groupes étudiants qui desservent ou représentent les communautés défavorisées telles que définies par la présente politique.

10.2. Ces opérations internes comprennent, sans s'y limiter, les services des opérations, des communications, des technologies de l'information, des ressources humaines et de la comptabilité.

10.3. Cette priorisation prendra la forme d'un système de triage, grâce auquel les groupes étudiants en quête d'équité auront un accès accéléré aux services opérationnels offerts aux groupes étudiants par l'AEUM.

10.3.1. Des exemples de tels services comprennent, mais sans s'y limiter : les services de conception graphique et web ; le traitement des formulaires de demande de comptabilité et d'honoraires ; la réservation de salles et le soutien d'événements ; l'utilisation des canaux de communication ; le soutien informatique ; le soutien pour l'embauche et d'autres processus



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

des RH; la ratification ou l'approbation des documents constitutifs et des contrats juridiques; et la résolution des préoccupations ou des problèmes liés aux services susmentionnés.

10.4 Bien que le service des ressources humaines soit encouragé à accorder une priorité équitable aux voix et aux expériences vécues par les groupes défavorisés, il ne sera pas tenu d'accélérer les procédures relatives aux plaintes en matière de ressources humaines ou à leur règlement.

10.5. Des systèmes de triage équitable seront mis en œuvre progressivement dans tous les services concernés de l'AÉUM, sous la supervision des cadres et directions des services concernés.

10.6. La vice-présidence (vie étudiante), en collaboration avec le service des communications, sera chargé de veiller à ce que tous les groupes étudiants soient informés des services et des ressources disponibles pour les groupes en quête d'équité.

11. Comité des plaintes en matière d'équité

11.1. Le comité des plaintes en matière d'équité sera chargé de répondre et de résoudre les plaintes de violation de la présente politique, conformément aux procédures relatives aux plaintes en matière d'équité (voir l'annexe A).

11.2. Le comité des plaintes en matière d'équité sera normalement composé des responsables de l'équité suivants :

- a. La ou les commissions à l'équité;
- b. la vice-présidence (affaires universitaires); et
- c. un (1) membre dirigeant supplémentaire choisi par les commissions à l'équité à la suite de l'élection des prochains membres dirigeants de l'AÉUM; et

11.3. Selon l'objet d'une plainte précise, des cadres et des commissions supplémentaires peuvent être nommés à titre de responsables de l'équité, pour la durée de la plainte, à la discrétion du comité des plaintes en matière d'équité. Ceux-ci comprennent, mais sans s'y limiter :

- a. la vice-présidence (affaires extérieures) pour les campagnes ou les activités politiques;
- b. la vice-présidence (finances) pour la discrimination financière;
- c. la vice-présidence (affaires intérieures) pour les communications ou les événements;
- d. la vice-présidence (vie étudiante) pour les clubs ou les services;
- e. la commission à l'accessibilité pour le capacitisme ou l'inaccessibilité;
- f. le(s) coordination(s) anti-violence pour le sexisme ou la misogynie;
- g. la commission chargée des affaires noires pour le racisme anti-noirs et le misogynoir;
- h. la commission aux affaires francophones pour la discrimination linguistique antifrancophone;



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

- i. la commission au genre et à la sexualité pour la queerphobie ;
- j. la commission aux affaires autochtones pour le colonialisme ou le racisme anti-autochtone ; et
- k. la commission à la santé mentale pour le sanisme ou la discrimination cognitive

11.3.1. Le comité des plaintes en matière d'équité peut choisir de consulter d'autres membres du personnel, des groupes étudiants, des organes directeurs et des personnes-conseils spécialisées, au besoin.

11.4. Enfin, tous les responsables de l'équité doivent avoir reçu une formation exhaustive sur l'équité, comme le prescrit la présente politique (voir « Formation »).

- a. En outre, le service des ressources humaines, y compris les coordonnateurs de la lutte contre la violence, sera chargé de veiller à ce que les responsables de l'équité reçoivent une formation adéquate pour enquêter et résoudre les plaintes en matière d'équité.

12. Application de la politique et établissement de rapports

12.1. Le conseil d'administration et le comité exécutif sont responsables de l'application de la présente politique et des principes d'intégration proactive de la lutte contre l'oppression, de l'inclusion et de l'accessibilité dans toutes les activités de l'AEUM.

- a. La vice-présidence (affaires universitaires) sera chargée de superviser la mise en œuvre de cette politique et de résoudre les injustices à l'AEUM.
 - i. Lorsque la vice-présidence (affaires universitaires) n'est pas en mesure de résoudre les injustices sans aide, elle devra communiquer les problèmes au comité exécutif et au conseil d'administration, qui doivent ensuite les résoudre.
 - ii. Le fait de ne pas répondre de manière complète et proactive aux préoccupations en matière d'équité au sein de l'AEUM constitue un motif suffisant pour déposer une plainte en matière d'équité.

12.2. Le rapport de la commission de l'équité au conseil législatif comprendra un résumé général du nombre de plaintes reçues et des résolutions émises par la commission des plaintes en matière d'équité.



ANNEXE A : PROCÉDURES DE PLAINTE EN ÉQUITÉ

1. Soumission d'une plainte en matière d'équité

1.1. Toute personne qui était membre de l'AEUM ou qui était employée par l'AEUM au moment de l'incident allégué dans la plainte peut soumettre une plainte en matière d'équité en vertu de la politique sur l'équité.

1.2 Il est recommandé que les plaintes soient déposées dans les six mois suivant l'incident allégué dans la plainte.

- a. Ce délai respecte à la fois les obstacles au dépôt d'une plainte et la difficulté croissante avec le temps d'enquêter sur les plaintes.

1.3. Toutes les plaintes doivent être soumises ou renvoyées aux commissions à l'équité. Bien que la soumission n'ait pas besoin d'être écrite, les détails de la plainte doivent être consignés.

- a. La plainte doit être suffisamment détaillée, y compris l'identité de la ou des personnes intimées et de tout témoin, des informations sur l'incident ou les incidents et tout renseignement supplémentaire pertinent.
- b. Les responsables de l'équité peuvent demander des renseignements supplémentaires, si nécessaire, tout en respectant le potentiel de retraumatisation de la personne ayant porté plainte, et la possibilité que plus d'informations ne puissent pas être fournies en conséquence.
- c. Si une personne souhaite déposer une plainte dans une langue autre que le français ou l'anglais, des services de traduction doivent être fournis par l'AEUM à cette fin. Le défaut de fournir des services de traduction tout au long de la résolution d'une plainte en matière d'équité sera un motif d'appel devant le conseil judiciaire.
- d. Des plaintes peuvent être déposées contre des clubs, des services, des organes directeurs et des unités administratives de l'AEUM :
 - i. Lorsqu'une plainte est déposée contre un club ou un service, le club ou le service choisira un ou plusieurs de ses membres dirigeants ou coordinations pour servir de partie(s) intimée(s);
 - ii. Lorsqu'une plainte est déposée contre le conseil d'administration, la présidence du conseil d'administration agit à titre de partie intimée;



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

- iii. Lorsqu'une plainte est déposée contre le conseil législatif, la présidence du conseil législatif fait office de partie intimée;
- iv. Lorsqu'une plainte est déposée contre le comité exécutif, la présidence agit à titre de partie intimée.
- v. Lorsqu'une plainte est déposée contre un comité qui n'est pas le comité exécutif, le(s) présidence(s) du comité agit (agissent) à titre de parties intimée(s); et
- vi. lorsqu'une plainte est déposée contre une unité administrative ou un département de l'AEUM, le(s) membre(s) du personnel le plus haut placé, ayant autorité sur l'unité, agira(ont) en tant que partie(s) intimée(s).

1.4. Les plaintes peuvent désigner plusieurs personnes intimées.

1.5. Lorsque plusieurs personnes souhaitent déposer une plainte pour les mêmes motifs, ou contre le(s) même(s) personne(s) intimée(s), elles peuvent choisir de déposer des plaintes individuelles ou une plainte conjointe.

1.6. Le comité des plaintes en matière d'équité peut accepter des plaintes anonymes et des plaintes de tiers, à condition qu'il y ait suffisamment de renseignements pour mener une enquête équitable :

- a. Toutes les parties impliquées auront le droit d'être informées de la plainte et de choisir de participer ou non à l'enquête sur la plainte.
- b. Les procédures relatives aux plaintes en matière d'équité seront adaptées, le cas échéant, pour respecter le droit des parties impliquées de ne pas participer à une enquête.
- c. Toutes les plaintes qui sont considérées comme entrant dans le champ d'application de la présente politique feront l'objet d'une enquête approfondie et seront résolues, au mieux de la capacité du comité des plaintes en matière d'équité.

2. Arrangements

2.1. À la suite de la réception d'une plainte, le comité des plaintes en matière d'équité peut recommander que des arrangements soient mis en œuvre, dans des circonstances exceptionnelles, pour protéger la sécurité et le bien-être du ou des personnes ayant porté plainte.

2.2. Selon la gravité du risque perçu pour la ou les personnes ayant porté plainte, les arrangements immédiats peuvent inclure, mais sans s'y limiter :



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

- a. une ordonnance enjoignant à ou aux personnes intimées de cesser et de s'abstenir de communiquer avec la ou les personnes ayant porté plainte;
- b. l'exonération, avec rémunération, le cas échéant, de la ou des personnes ayant porté plainte de ses responsabilités professionnelles ou parascolaires envers l'AEUM ou ses clubs, services ou autres groupes étudiants affiliés;
- c. la suspension temporaire, avec rémunération, le cas échéant, du ou des personnes intimées de son ou de leurs postes au sein de «AEUM ou de ses clubs, services ou autres groupes étudiants affiliés»;
- d. l'aiguillage de la ou des personnes ayant porté plainte aux services de sécurité offerts par l'AEUM, l'Université ou des organismes communautaires; et
- e. la dénonciation de la ou des personnes intimées à la police, dans des cas exceptionnels.

2.3. Les arrangements seront recommandés et appliqués par le conseil d'administration, qui les examinera lors d'une séance confidentielle.

- a. Lorsque des arrangements doivent être mis en œuvre d'urgence, ils peuvent être envisagés par un vote électronique ou lors d'une réunion d'urgence du conseil d'administration, convoquée par la présidence à cet effet.

3. Confidentialité

3.1. Chaque aspect d'une plainte d'équité et sa résolution seront strictement confidentiels entre le comité des plaintes en matière d'équité, la ou les personnes ayant porté plainte, la ou les personnes intimées et leur(s) personne(s) de soutien, le(s) témoin(s) et le conseil d'administration.

- a. Les responsables de l'équité fourniront à la ou aux personnes intimées toute preuve fournie par la ou les personnes ayant porté plainte, y compris, mais sans s'y limiter, la plainte initiale et les transcriptions des témoignages de la ou des personnes ayant porté plainte et du ou des témoins.
- b. Les responsables de l'équité fourniront au(x) témoin(s) la plainte initiale et tout renseignement supplémentaire, à la discrétion de la personne ayant porté plainte.

3.2. Les rapports et les recommandations du comité des plaintes en matière d'équité seront présentés au conseil d'administration et examinés par celui-ci en séance confidentielle.

- a. L'identité de toutes les parties impliquées sera omise dans les procès-verbaux de ces séances.

3.3. Le non-respect de la confidentialité constituera de la mauvaise foi et peut entraîner le dépôt d'autres recommandations par le comité des plaintes en matière d'équité.



4. Conflits d'intérêts

4.1. Lors de la réception d'une plainte en matière d'équité, les responsables de l'équité doivent déclarer tout conflit d'intérêts.

- a. Cela peut inclure, mais sans s'y limiter, les conflits d'intérêts entre les responsables de l'équité et la ou les personnes ayant porté plainte, la ou les personnes intimées ou le(s) témoin(s).
- b. Les responsables de l'équité qui déclarent un conflit d'intérêts doivent se récuser de l'ensemble du processus de résolution.

4.2. Le défaut d'un responsable de l'équité de déclarer un conflit d'intérêts et/ou de se récuser du processus de résolution constituera un motif de recours à un appel contre une décision du Comité des plaintes en matière « équité ».

- a. En fonction de la gravité de la violation, le comité des plaintes en matière d'équité ou le conseil d'administration peut décider de suspendre indéfiniment le responsable de l'équité de son poste au sein du comité des plaintes en matière d'équité.

4.3. Si une plainte est déposée contre un responsable de l'équité, ce dernier doit se récuser de tout le processus de résolution.

- a. Si une plainte est déposée contre la vice-présidence (affaires universitaires), la présidence assumera les responsabilités de la vice-présidence (affaires universitaires) au sein du comité des plaintes en matière d'équité pour la durée du processus de résolution.
- b. Dans le cas où moins de deux responsables de l'équité sont disponibles pour résoudre une plainte en matière d'équité, la plainte sera renvoyée au conseil judiciaire.

5. Droit à une personne de soutien

5.1. Tout au long de la résolution d'une plainte en matière d'équité, la ou les personnes ayant porté plainte, la ou les personnes intimées et le(s) témoin(s) auront le droit d'être accompagnés à tout moment par une personne de soutien.

- a. La ou les personnes ayant porté plainte, la ou les personnes intimées et le(s) témoin(s) peuvent demander à l'AÉUM de fournir une personne de soutien. Cette dernière doit comprendre les principes anti-oppression et accorder la priorité à l'écoute active dans son approche.

5.2. La personne de soutien peut conseiller, prendre des notes et parler au nom de la partie qu'elle soutient.



- a. Toute entrevue ou médiation peut être interrompue pour permettre à la ou les personnes ayant porté plainte, à la ou les personnes intimées ou au(x) témoin(s) et à leur(s) personne(s) de soutien de discuter en privé.

5.3. La ou les personnes de soutien ne peut peuvent occuper de poste de pouvoir sur la ou les personnes ayant porté plainte, sur la ou les personnes intimées ou sur le(s) témoin(s).

- a. Une personne de soutien peut être retirée du processus de résolution pour s'être conduite de mauvaise foi, à la discrétion du comité des plaintes en matière d'équité.
 - i. Dans de tels cas, la personne de soutien renvoyée peut être remplacée par une autre personne de soutien, à la discrétion du ou des personnes ayant porté plainte, du ou des personnes intimées ou des témoins concernés.

6. Résolution des plaintes en matière d'équité

6.1. Dans les trois (3) jours ouvrables suivant le dépôt d'une plainte en matière d'équité, les commissions à l'équité doivent réunir le comité des plaintes en matière d'équité, y compris tout responsable de «équité supplémentaire selon l'objet de la plainte (voir «Comité des plaintes en matière d'équité»).

6.2. Le comité des plaintes en matière d'équité évaluera d'abord si la plainte entre dans le champ d'application de la politique sur l'équité (voir «Champ d'application»).

- a. Lorsqu'une plainte ne relève pas du champ d'application de la politique sur l'équité, les responsables de l'équité peuvent agir en tant que ressource en orientant la personne ayant porté plainte vers les canaux appropriés, y compris d'autres canaux de signalement de l'AÉUM ou de l'Université, selon le cas.
- b. Dans ce cas, les responsables de l'équité doivent fournir à la personne ayant porté plainte une explication détaillée de la raison pour laquelle la plainte ne relève pas du champ d'application de la politique.

6.3. Si la plainte entre dans le champ d'application de la politique sur l'équité, le comité des plaintes en matière d'équité fournira à la ou les parties intimées une copie ou des copies de la plainte et de toute preuve initiale.

6.4. Parallèlement, le comité des plaintes en matière d'équité informera la ou les personnes ayant porté plainte et la ou les personnes intimées de leurs droits et responsabilités en vertu de la politique sur l'équité et des procédures de plaintes en matière d'équité :



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

- a. Les parties en cause recevront des copies de la politique sur l'équité et des procédures de plainte en matière d'équité.
- b. Les parties impliquées seront informées de leur droit de retenir les services d'une personne de soutien et de la disponibilité de ressources de soutien sur le campus et hors campus, le cas échéant.
- c. Les parties impliquées seront informées de leur responsabilité d'assurer la confidentialité tout au long du processus de résolution (voir « Confidentialité »).
- d. Les parties impliquées seront informées qu'aucun renseignement divulgué au cours de la médiation ne peut être versé dans les éléments de preuve d'une enquête.
- e. Les parties impliquées seront informées que tout renseignement divulgué en dehors de la médiation peut être utilisé comme élément de preuve dans une enquête.

6.5. Le comité des plaintes en matière d'équité demandera alors à la ou aux personnes intimées de soumettre une réponse suffisamment détaillée à la ou aux personnes ayant porté plainte, y compris l'identité de tout témoin, des renseignements sur l'incident ou les incidents, toute demande reconventionnelle qu'elle(s) souhaite(nt) déposer contre la ou les personnes ayant porté plainte, et tout renseignement supplémentaire pertinent.

- a. La ou les personnes intimées peuvent déposer une demande reconventionnelle, similaire dans sa forme à une plainte, si elles estiment que la ou les personnes ayant porté plainte ont déposé une plainte de mauvaise foi ou ont violé de toute autre manière la politique sur l'équité. Les demandes reconventionnelles peuvent être réglées en même temps que la plainte initiale.
- b. La ou les personnes intimées doivent déposer leurs réponses dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de cette demande.
- c. La ou les personnes intimées seront informées que le processus de résolution peut se poursuivre, qu'ils soumettent ou non une réponse, et que leur refus de soumettre une réponse constituera de la mauvaise foi et pourrait affecter le rapport et les recommandations du comité des plaintes en matière d'équité.

6.6. Le comité des plaintes en matière d'équité transmettra la ou les réponses de la ou des personnes intimées à la ou les personnes ayant porté plainte dans les trois (3) jours ouvrables suivant leur réception.



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

6.7. La ou les personnes ayant porté plainte et la ou les personnes intimées seront informées que les plaintes en matière d'équité peuvent être résolues par la médiation ou par une enquête, dans le but de produire un rapport et des recommandations à ratifier par le conseil d'administration.

6.8. La ou les personnes ayant porté plainte et la ou les personnes intimées seront ensuite invitées à indiquer, dans les cinq (5) jours ouvrables, leur volonté de résoudre la plainte par la médiation de bonne foi.

- a. Aucune partie ne sera pénalisée pour avoir choisi ou non de poursuivre la médiation.
- b. Si toutes les parties répondent par l'affirmative, dans le délai prescrit, le comité des plaintes en matière d'équité procédera au processus de médiation (voir « Médiation »).
- c. Dans le cas où au moins une des parties ne répond pas par l'affirmative, dans le délai prescrit, le comité des plaintes en matière d'équité procédera au processus d'enquête (voir « Enquête »).

6.9. À la discrétion du comité des plaintes en matière d'équité, les réponses aux demandes présentées par le comité après le délai prescrit peuvent être acceptées, à condition que tout retard soit justifié en détail.

6.10 Toute personne qui ne souhaite pas participer au processus de résolution n'est pas tenue de le faire.

- a. Toute personne qui choisit de ne pas participer à une enquête ou à un processus de résolution doit être informée que ces processus, y compris la présentation d'un rapport et de recommandations au conseil d'administration, peuvent se poursuivre, quelle que soit sa décision.

6.11. À la demande de la ou des personnes ayant porté plainte et/ou de la ou des personnes intimées, les délais prescrits dans les présentes procédures peuvent être prolongés en cas de décès d'un proche ou de maladie grave.

7. Médiation

7.1. La médiation commencera dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du consentement à la médiation de la ou des personnes ayant porté plainte et de la ou des personnes intimées.

7.2. Au moins un responsable de l'équité sera désigné comme médiateur, afin de commencer et de faciliter un dialogue amélioratif entre toutes les parties concernées par une plainte.

- a. Afin de préserver la bonne foi et l'impartialité de la médiation, le responsable de l'équité qui facilite la médiation d'une plainte en matière d'équité doit se retirer de l'enquête sur la plainte.



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

- b. À la discrétion du comité des plaintes en matière d'équité, ou à la demande de la ou des personnes ayant porté plainte ou de la ou des personnes intimées, une personne professionnelle tierce peut être choisie pour faciliter la médiation.
- c. La ou les personnes ayant porté plainte et la ou les personnes intimées doivent approuver la médiation tierce, à moins que le comité des plaintes en matière d'équité n'ait des raisons de croire que le refus de la ou des personnes ayant porté plainte ou de la ou des personnes intimées est de mauvaise foi.

7.3. La médiation peut être menée en personne ou, à la demande de la ou des personnes ayant porté plainte ou de la ou des personnes intimées, la ou les médiations peuvent rencontrer chaque partie séparément.

- a. La médiation se déroulera en privé, en présence uniquement du ou des médiations, de la ou des personnes ayant porté plainte, de la ou des personnes intimées et de la ou des personnes de soutien.
- b. La ou les médiations seront chargées de veiller à ce qu'aucune partie impliquée dans la médiation ne fasse l'objet de harcèlement, de discrimination ou de retraumatisation.
- c. Le but ultime de la médiation sera de produire un document décrivant les faits et les mesures à prendre pour résoudre le différend, accepté par la ou les personnes ayant porté plainte et la ou les personnes intimées.
- d. Ce document doit être signé par la ou les personnes ayant porté plainte et la ou les personnes intimées en présence de la ou les médiations.
- e. Ce document sera ratifié par le comité des plaintes en matière d'équité, et ratifié et mis en vigueur par le conseil d'administration.

7.4. Les mesures de règlement d'un différend, qui sont réglées par la médiation, peuvent comprendre, sans s'y limiter :

- a. Lettre(s) d'excuses;
- b. Démission de la ou des personnes intimées de leurs postes au sein de l'AÉUM et de ses clubs, services ou autres groupes étudiants affiliés;
- c. La création de dispositions d'équité ou de règlements par des clubs, des services ou d'autres groupes étudiants; et
- d. Tout autre recours jugé approprié et équitable par la médiation et convenu par les parties impliquées.



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

7.5. En cas de demande reconventionnelle, ces mesures peuvent également être appliquées à la ou les personnes ayant porté plainte.

7.6. À la demande de la ou des personnes ayant porté plainte ou de la ou des personnes intimées, ou si la médiation est en cours depuis plus de trente (30) jours, la médiation prendra fin et le comité des plaintes en matière d'équité procédera immédiatement à une enquête.

- a. Les parties impliquées seront informées au préalable que la médiation ne pourra reprendre à aucun moment après sa résiliation.
- b. Le délai de trente (30) jours peut être prolongé, à la discrétion du comité des plaintes en matière d'équité et avec la permission de toutes les parties impliquées.

8. Enquête

8.1. Après la fin de la médiation, ou dans le cas où au moins une partie ne consent pas à la médiation, dans le délai prescrit, le comité des plaintes en matière d'équité procédera au processus d'enquête.

- a. L'enquête ne peut avoir lieu pendant la médiation et aucun renseignement divulgué pendant la médiation ne peut être utilisé comme élément de preuve dans une enquête.
- b. La ou les personnes ayant porté plainte et la ou les personnes intimées seront informés immédiatement de l'ouverture d'une enquête.

8.2. Le comité des plaintes en matière d'équité, à l'exclusion de toute médiation, mènera normalement des enquêtes dans leur ensemble. Les responsables de l'équité, à l'exclusion de toute médiation, seront connus sous le nom de personnes enquêteuses.

- a. À la discrétion du comité des plaintes en matière d'équité, ou à la demande de la ou des personnes ayant porté plainte ou de la ou des personnes intimées, une personne professionnelle tierce peut être choisie pour enquêter sur la plainte.
- b. La ou les personnes ayant porté plainte et la ou les personnes intimées doivent approuver la personne professionnelle tierce, à moins que le comité des plaintes en matière d'équité n'ait des raisons de croire que le refus de la ou des personnes ayant porté plainte ou de la ou des personnes intimées est de mauvaise foi.

8.3. Les personnes enquêteuses demanderont à la ou les personnes ayant porté plainte et la ou les personnes intimées d'identifier tous les témoins qu'ils souhaiteraient voir interroger.

- a. La ou les personnes ayant porté plainte et la ou les personnes intimées auront cinq (5) jours ouvrables pour identifier leur(s) témoin(s).



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

- b. À la discrétion des personnes enquêteuses, l'identification des témoins après le délai prescrit peut être autorisée, à condition que tout retard soit justifié en détail.

8.4. La plainte fera l'objet d'une enquête approfondie, par tous les moyens nécessaires pour que les personnes enquêteuses puissent déterminer en toute confiance si une violation de la politique sur l'équité a effectivement eu lieu et formuler des recommandations appropriées pour résoudre la violation.

- a. Une enquête peut comprendre, sans s'y limiter :
 - i. rencontrer et demander des renseignements à la ou les personnes ayant porté plainte;
 - ii. rencontrer et demander des renseignements à la ou les personnes intimées;
 - iii. rencontrer ou demander des informations à toute autre personne qui pourrait avoir des renseignements pertinents pour l'enquête, y compris, mais sans s'y limiter, tout témoin identifié par la ou les personnes ayant porté plainte ou la ou les personnes intimées;
 - iv. obtenir tout autre élément de preuve (p. ex. documents, copies de la correspondance, photos/images) pouvant être pertinent pour l'enquête.

8.5. Si nécessaire, les personnes enquêteuses peuvent demander tout document ou renseignement, confidentiel ou autre, au conseil d'administration.

- a. Ces demandes seront examinées par le conseil d'administration lors d'une séance confidentielle.

8.6. Tout renseignement recueilli par les enquêteurs sera communiqué à la ou les personnes ayant porté plainte et à la ou les personnes intimées.

- a. Les personnes enquêteuses, à leur discrétion, peuvent choisir de ne pas divulguer tout renseignement qu'elles jugent non pertinent pour l'enquête ou qui pourrait nuire inutilement à une partie impliquée.

8.7. La personne enquêteuse ne tiendra pas d'audience, au cours de laquelle les personnes enquêteuses rencontreraient plusieurs parties simultanément pour entendre leurs réclamations respectives.

8.8. Dans les 30 jours suivant le début de l'enquête, les personnes enquêteuses produiront un rapport et des recommandations fondés sur les éléments de preuve, les témoignages et les renseignements recueillis tout au long de l'enquête.



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

- a. Ce délai peut être prolongé, à la demande des personnes enquêteuses, avec le consentement de la ou des personnes ayant porté plainte et de la ou des personnes intimées.

8.9. Le rapport et les recommandations comprendront, sans s'y limiter :

- a. une description détaillée des procédures suivies par le comité des plaintes en matière d'équité;
- b. un rapport détaillé des faits de la plainte, identifiés par les personnes enquêteuses, et les dispositions précises de la politique sur l'équité qui ont été violées; et
- c. une liste de recommandations équitables pour résoudre la violation, à appliquer par le conseil d'administration.

8.10. Selon la nature et la gravité de la plainte, ces recommandations peuvent comprendre, sans s'y limiter :

- a. Lettre(s) d'excuses;
- b. Suspension ou retrait de la ou des personnes intimées de leurs postes au sein de l'AEUM ou de ses clubs, services ou autres groupes étudiants affiliés;
- c. La modification ou la création de tout document constitutif, à soumettre au conseil législatif par la vice-présidence (affaires universitaires);
- d. Autres recours jugés raisonnables par le comité des plaintes en matière d'équité, après consultation avec la ou les personnes ayant porté plainte, qui peuvent le mieux faciliter les réparations et la guérison entre les deux parties, le cas échéant.

8.11. En cas de demande reconventionnelle, les présentes recommandations peuvent également être appliquées à la ou les personnes ayant porté plainte.

- a. Les recommandations de résolution faites par les responsables de l'équité seront ratifiées à la majorité des voix du conseil d'administration.
- b. Si le conseil d'administration n'approuve pas le rapport et les recommandations du comité des plaintes en matière d'équité, ils seront renvoyés au comité des plaintes en matière d'équité pour révision et présentation à la prochaine session du conseil d'administration.
 - i. Si le conseil d'administration rejette le rapport et les recommandations suite à la révision, il fera appel au conseil judiciaire de l'AEUM expliquant ses motifs de refus de ratification (voir « Appel au conseil judiciaire »).

8.12. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la ratification, le comité des plaintes en matière d'équité soumettra le rapport et les recommandations à la direction générale, à la ou les personnes ayant porté plainte et la ou les personnes intimées.



- a. La direction générale sera responsable de l'archivage du rapport et des recommandations pour une période de cinq (5) ans, après quoi ils seront détruits.

9. Enquêtes non concluantes

9.1. Si, à l'issue d'une enquête approfondie, le comité des plaintes en matière d'équité détermine qu'il n'y a pas suffisamment de preuves pour conclure que la politique sur l'équité a été violée, au-delà de tout doute raisonnable, aucune recommandation ne sera émise.

- a. Le comité des plaintes en matière d'équité rédigera un rapport indiquant quels faits peuvent être discernés de façon concluante. Ce rapport expliquera que l'enquête n'a pas été concluante, y compris le raisonnement du comité des plaintes en matière d'équité à l'origine de cette décision.
- b. Une autre personne compétente (telle qu'un cadre ou une commission appropriés de l'AÉUM) devrait examiner ce rapport et rencontrer la commission à l'équité pour l'examiner avant qu'une décision non concluante ne soit confirmée.
 - i. Un rapport non concluant pourrait avoir des effets très réels et dommageables sur une ou des personnes ayant porté plainte. Dans de tels cas, la ou les personnes ayant porté plainte devraient être dirigées vers les services de soutien appropriés et traitées dans le plus grand respect et la plus grande dignité en tout temps.

9.2. Si, à un moment quelconque au cours de l'enquête, les personnes enquêteuses déterminent que la plainte a été déposée de mauvaise foi, aucun rapport ou recommandation ne sera émis.

- a. Le comité des plaintes en matière d'équité informera la ou les personnes ayant porté plainte, la ou les personnes intimées et le conseil d'administration de sa décision, y compris le raisonnement du comité.
- b. La ou les personnes intimées seront informées de leur capacité à déposer une plainte contre la ou les personnes ayant porté plainte, pour ces motifs.

9.3. La ou les personnes ayant porté plainte ou la ou les personnes intimées peuvent choisir de faire appel de la décision du comité des plaintes en matière d'équité de ne pas publier de rapport et/ou de recommandations (voir « Appel au conseil judiciaire »).

10. Appel au conseil judiciaire

10.1. La ou les personnes ayant porté plainte et la ou les personnes intimées peuvent interjeter appel du rapport et/ou des recommandations du comité des plaintes en matière d'équité devant le conseil judiciaire.



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

- a. Les accords et résolutions conclus par la médiation ne peuvent faire l'objet d'un appel.
- b. Les appels peuvent être interjetés jusqu'à dix (10) jours à compter de la date à laquelle le rapport et les recommandations du comité des plaintes en matière d'équité ont été communiqués à la ou les personnes ayant porté plainte et à la ou les personnes intimées.
- c. Si un appel n'est pas interjeté dans le délai prescrit, la plainte sera considérée comme résolue et aucun appel ne pourra être interjeté, à moins qu'il n'y ait des excuses raisonnables ayant empêché la présentation de la plainte au conseil judiciaire.

10.2. Si la ou les personnes ayant porté plainte ou la ou les personnes intimées d'une plainte relative à l'équité souhaitent faire appel de la décision du comité des plaintes en matière d'équité, elles doivent soumettre à la fois un formulaire P-1 « Requête en audition » et une copie du rapport et des recommandations pertinents à l'attention du juge en chef du conseil judiciaire.

- a. Dès réception d'un appel, le conseil judiciaire en avisera le comité des plaintes en matière d'équité, qui agira à titre d'intimé de l'appel et soumettra un formulaire R-1 « Position de la ou des personnes intimées ».
- b. Le comité des plaintes en matière d'équité fournira au conseil judiciaire tous les éléments de preuve, matériels ou immatériels, relatifs à la plainte faisant l'objet de l'appel.
- c. Les appels seront menés de façon confidentielle et aucune intervention ne sera entendue.
- d. Aucune audience ne sera tenue, publique ou autre, au cours de laquelle le conseil judiciaire rencontrerait plusieurs parties simultanément pour entendre leurs réclamations respectives.
- e. Le conseil judiciaire peut rencontrer la ou les parties appelantes et le comité des plaintes en matière d'équité et leur demander des renseignements supplémentaires, au besoin.

10.3. Dans les soixante (60) jours suivant la présentation d'un appel, le conseil judiciaire rendra une décision, y compris toute modification nécessaire, le cas échéant, au rapport et/ou aux recommandations.

- a. Le conseil judiciaire peut prolonger ce délai et en aviser par écrit la ou les parties appelantes et le comité des plaintes en matière d'équité.

10.4. Toute modification recommandée par le conseil judiciaire sera mise en œuvre par le comité des plaintes en matière d'équité dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la décision du conseil judiciaire.

- a. Le rapport et les recommandations modifiés seront ratifiés à la majorité des voix du conseil d'administration.
- b. Une fois la ratification obtenue, le rapport et les recommandations modifiés seront communiqués à la ou les personnes ayant porté plainte et à la ou les personnes intimées et à



Association étudiante de l'Université McGill

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.

Students' Society of McGill University

Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

la direction générale. La plainte sera considérée comme résolue et aucun autre appel ne pourra être interjeté.

- c. Si le conseil d'administration rejette le rapport et les recommandations modifiés après révision, il soumettra son recours au conseil Judiciaire en suivant les procédures décrites dans les règlements internes de gouvernance (voir « Procédure d'appel »).

10.5. Au début de chaque session universitaire, et à la demande du conseil judiciaire, le comité des plaintes en matière d'équité sera chargé de fournir une formation approfondie aux membres du conseil judiciaire sur les procédures de plaintes relatives à l'équité, en plus de toute autre formation requise (voir « Formation »).

- a. Si un appel est transmis au conseil judiciaire avant que cette formation ne soit terminée, le comité des plaintes en matière d'équité sera chargé de veiller à ce que les membres du conseil judiciaire soient formés par une partie tierce qui n'a pas été impliquée dans l'appel. Cette période de formation ne comptera pas pour le délai d'appel de soixante (60) jours.

11. Application

11.1. L'application des recommandations ratifiées par le comité des plaintes en matière d'équité sera supervisée par le conseil d'administration.

- a. Le conseil d'administration peut déléguer le pouvoir aux responsables de l'équité pour superviser directement la mise en œuvre des recommandations, le cas échéant.
- b. Si la ou les personnes ayant porté plainte ou la ou les personnes intimées ne se conforment pas aux recommandations ratifiées, le comité des plaintes en matière d'équité peut formuler d'autres recommandations au conseil d'administration.
- c. Ces recommandations peuvent être de nature plus grave, selon la gravité de l'infraction commise par la ou les personnes ayant porté plainte ou la ou les personnes intimées.