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 CONTRE LA VIOLENCE SEXUELLE ET GENRÉE

Adoptée par le conseil législatif : 2020/11/19
Expire le : 2023/05/01
Motion adoptée (Lien 2020)

1. Objet

La politique contre la violence sexuelle et genrée (PVSG) de l'Association étudiante de l'Université McGill (AÉUM) a été créée pour fournir une approche intersectionnelle et centrée sur les personnes survivantes au harcèlement sexuel, à la violence genrée et à la violence sexuelle au sein de la communauté de l'AÉUM et appliquée au contexte de l'AÉUM.

L'AÉUM s'est engagé à plaider en faveur d'une approche holistique de la lutte contre la violence sexuelle sur le campus qui inclut la prévention, le soutien et des processus disciplinaires axés sur les survivants.

L'AÉUM est une entité unique dont la compétence dans le contexte de l'AÉUM est différente de celle de l'institution de l'Université McGill. L'AÉUM a compétence sur son personnel, ses bénévoles, ses membres participants aux clubs et services de l'AÉUM et sur les personnes qui sont présentes dans les espaces de l'AÉUM. En outre, l'AÉUM est composée de divers organes directeurs, de directions, d'un conseil d'administration, d'un conseil judiciaire et d'un conseil législatif qui, en vertu de la législation provinciale, sont soumis à différents processus en matière de sanctions. Il est important de noter que cette compétence est différente de celle de l'Université McGill, dont la politique contre la violence sexuelle a une autorité limitée dans le contexte de l'AÉUM en matière d'emploi, de clubs ou de services. L'objectif de cette politique est donc de combler cette lacune et de compléter les structures existantes du campus et de la communauté pour répondre à la violence genrée et sexuelle.

Cette politique fournit une réponse à la violence genrée et sexuelle au sein de la communauté de l'AÉUM qui est holistique et englobe les quatre composantes de la prévention, du soutien, du plaidoyer

et de l'intervention. Toutes ces composantes s'appuieront sur un cadre intersectionnel pour rendre compte des différentes façons dont les différents groupes vivent et sont touchés par la violence genrée et/ou sexuelle.

2. Champ d'application

2.1 La présente politique s'applique à toutes les formes de violence genrée, de harcèlement sexuel et de violence sexuelle, telles que définies à la section 4 de la présente politique. Cela inclut l'environnement d'apprentissage, de vie ou de travail de l'Université, sur le campus ou à l'extérieur, ou les médias sociaux ou autres médias électroniques. En outre, cette politique s'applique lorsque les conséquences potentielles de l'incident ou des incidents peuvent nuire à la capacité de la personne ayant porté plainte à se sentir en sécurité et à accéder aux espaces ou aux services de l'AÉUM, ou lorsque la sécurité des membres de l'AÉUM est compromise en fonction des actions de la personne intimée.

2.2. En raison du contexte et des limites de la compétence de l'AÉUM, la présente politique s'applique à tous les membres de la communauté de l'AÉUM à des degrés variables selon leur statut au sein de la communauté de l'AÉUM, comme indiqué à la section 21 de la présente politique.

2.3. Pour plus de clarté, il n'y a pas de limite à la compétence temporelle de cette politique, quant au moment où l'acte de violence genrée et/ou sexuelle s'est produit. Plus précisément, tant que la personne intimée et/ou la personne ayant porté plainte sont membres de la communauté de l'AÉUM au moment de l'incident ou au moment de la plainte.

3. Rôles et responsabilités

3.1**. Coordination anti-violence (CAV)**. Les coordinations sont responsables de l'application de la présente politique et de la facilitation de sa section d'intervention. On peut joindre les CAV à avc@ssmu.ca.

3.2. **Comité de la PVSG.** Le comité de la PVSG est composé de membres du corps étudiant de McGill, responsables de l'examen et/ou de l'appel des plaintes qui leur sont déférées.

3.3. **Direction des ressources humaines**. La direction des ressources humaines est responsable de l'application de la PVSG et soutient les CAV. On peut joindre la direction des ressources humaines à hr@ssmu.ca.

3.4. **Membres dirigeants de l'AÉUM**. Les membres dirigeants sont chargés d'aider à la mise en œuvre de la PVSG.

4. Définitions

4.1. **Consentement affirmatif :** Le consentement affirmatif demande qu'une personne puisse choisir librement entre deux options, soit oui soit non. Cela signifie qu'il doit y avoir un échange de mots affirmatifs ou de langage corporel mutuellement compris qui indique une volonté de participer à une activité sexuelle mutuellement convenue. Le consentement ne peut être supposé ou implicite. Il est de la responsabilité de la personne qui initie ou qui se livre à une activité sexuelle d'obtenir des réponses claires et positives à tous les stades de la relation sexuelle. Le silence ou la non-communication ne doivent jamais être interprétés comme un consentement. Le consentement est positif, actif et continu et peut être révoqué à tout moment. Le fait que le consentement ait été donné dans le passé à une activité sexuelle ou dans le contexte d'une relation amoureuse ne signifie pas que le consentement est réputé exister pour toute activité sexuelle future. Reconnaissant l'intersectionnalité du consentement et de la capacité, le consentement peut ne pas être pleinement obtenu si une personne a un handicap qui limite ses moyens d'interaction verbaux ou physiques. Dans de tels cas et dans tous les cas, il est nécessaire de déterminer comment le consentement sera établi.

Le consentement n'est pas obtenu si, sans s'y limiter :

- L'accord est exprimé par les paroles ou le comportement d'une personne autre que les personnes précises qui sont impliquées dans l'activité sexuelle ;
- Une personne incite une autre personne à se livrer à l'activité en abusant d'une position de confiance, de pouvoir ou d'autorité ;
- Une personne exprime, par des paroles ou un comportement, un manque d'accord pour se livrer à l'activité sexuelle ;
- Une personne, ayant consenti à se livrer à une activité sexuelle, exprimée, par des paroles ou un comportement, exprime son désaccord de continuer à se livrer à l'activité ;
- Une personne est endormie, inconsciente ou incapable de communiquer ;
- Une personne a été menacée ou contrainte, comme indiqué dans la définition de la violence sexuelle, de se livrer à l'activité sexuelle ;
- Une personne a été droguée ;
- Une personne est frappée d'incapacité en raison de sa consommation d'alcool ou de drogues ;
- Toute personne âgée de moins de 16 ans ne peut donner un consentement valide ;

- Toute activité sexuelle liée à la consommation d'alcool ou de drogues exige le consentement affirmatif. La consommation d'alcool et/ou de drogues par une personne n'implique jamais le consentement et ne devrait pas être censée avoir joué un rôle dans l'expérience de violence sexuelle d'une personne survivante; en outre, la consommation de drogues ou d'alcool par la personne ayant exécuté l'infraction ne justifie jamais ses actes;
- La profession d'une personne ne devrait pas avoir d'incidence sur sa capacité de donner ou de retirer son consentement. Plus précisément, les personnes qui choisissent de se livrer au commerce du sexe conservent leur autonomie sur leur corps et la capacité de consentir ou non à toute forme d'activité sexuelle. Toutefois, il est important de distinguer le terme « travail du sexe » de celui de « trafic sexuel ». Le trafic sexuel est le commerce d'êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle. Le trafic sexuel est un acte criminel, en vertu duquel le consentement ne peut être obtenu en aucune circonstance.

4.2. **Personne ayant porté plainte :** Toute personne qui dépose une plainte en vertu de la PVSG.

4.3. **Plainte :** Une déclaration écrite de la personne ayant porté plainte décrivant les faits et les détails de tout incident de violence genrée et/ou sexuelle subi par la personne avec l'intention d'entamer les procédures décrites dans la PVSG et avec des résultats possibles et souhaités.

4.4. **Personne ayant divulgué :** Une personne qui révèle des renseignements sur un ou plusieurs incidents de violence genrée ou sexuelle qu'elle a subis.

4.5. **Divulgation :** Informations fournies par une personne concernant un incident de violence genrée ou sexuelle qu'elle a vécu dans le but d'obtenir du soutien, de l'assistance, des services et/ou des mesures d'adaptation confidentiels.

4.6. **Violence genrée :** Tout acte d'agression physique, verbale ou émotionnelle qui implique, cible ou délégitime la présentation ou l'identité de genre d'une personne, ou un acte renforçant les inégalités de genre entraînant un préjudice physique, sexuel, émotionnel ou économique. Cela inclut la violence misogynique, queerphobe et transphobe. La violence genrée est souvent implicite, et la dynamique genrée qui la rend possible n'est pas toujours hypervisible.

La violence genrée peut se manifester par des actes singuliers ou par la persistance de micro-instances de violence. Ceux-ci comprennent, sans s'y limiter :

- mégenrage intentionnel;
- « dévoilement » involontaire;
- violence verbale;

- utilisation d'insultes genrées;
- violence conjugale;
- violence physique ou intimidation.

4.7 **Culture du viol :** Une culture dans laquelle les idées dominantes, les pratiques sociales, les images médiatiques et les institutions sociétales tolèrent implicitement ou explicitement la violence sexuelle en normalisant ou en banalisant la violence sexuelle et en blâmant les personnes survivantes pour leurs propres abus. La culture du viol permet des taux disproportionnés de violence sexuelle et genrée dans les communautés marginalisées, et empêche les personnes ayant exécuté l'infraction d'être tenues responsables de leurs actes.

4.8. **Personne intimée :** Un membre de la communauté de l'AÉUM nommé dans une plainte de violence sexuelle et/ou genrée.

4.9. **Violence sexuelle :** Tout acte ou comportement non consenti, non désiré, tenté ou menacé, qui est commis par des moyens sexuels ou en ciblant la sexualité, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne. Cet acte ou comportement peut impliquer ou non un contact physique. La violence sexuelle comprend toutes les formes d'inconduite sexuelle, y compris, mais sans s'y limiter :

a) **Agression sexuelle :** Toute forme de contact sexuel ou de menace de contact sexuel sans le consentement de la personne;

b) **Contrainte sexuelle :** L'acte d'utiliser une pression subtile, des drogues, de l'alcool, de l'influence, du pouvoir ou de la force pour avoir un contact sexuel avec quelqu'un contre son gré. La contrainte sexuelle comprend les tentatives continues d'avoir des contacts sexuels d'une sorte ou d'une autre avec une autre personne qui a déjà exprimé qu'elle ne voulait pas avoir de contacts sexuels;

c) **Harcèlement sexuel :** Comportement inopportun de nature sexuelle qui affecte le milieu de travail, d'apprentissage ou de vie, ou qui entraîne des conséquences négatives pour la personne qui est directement victime du harcèlement. Le harcèlement sexuel effectué en tout ou en partie peut se produire par divers moyens électroniques et différentes formes de médias sociaux;

d) **Harcèlement :** Se livrer à un comportement qui amène une personne à craindre pour sa sécurité physique ou psychologique, comme suivre ou communiquer de façon répétée par quelque moyen que ce soit avec quelqu'un, se livrer à un comportement menaçant ou surveiller le lieu où se trouve la personne;

e) **Exposition indécente :** Exposer son corps à une autre personne à des fins sexuelles ou contraindre une autre personne à enlever ses vêtements afin d'exposer son corps, sans son consentement ;

f) **Voyeurisme :** Visionnage, photographie ou enregistrement non consensuel d'une autre personne dans un lieu où l'on s'attend à ce qu'elle soit privée et où la vision, la photographie ou l'enregistrement est effectué à des fins sexuelles ;

g) **Distribution d'une photographie ou d'un enregistrement sexuellement explicite :** La distribution d'une photographie ou d'un enregistrement sexuellement explicites d'une personne à une ou plusieurs personnes autres que la personne sur la photographie ou l'enregistrement sans le consentement de toutes les personnes sur la photographie ou l'enregistrement ;

h) **Furtivage :** Enlèvement non consensuel du préservatif de toute forme de contraceptif pendant les rapports sexuels.

4.10. **Personne-conseil :** Personne qui peut défendre ou qui fournir des renseignements et du soutien à une personne ayant porté plainte dans le cadre du processus de plainte.

4.11. **Personne de soutien :** Les deux parties à un processus secondaire ou officiel ont la possibilité d'avoir une personne de soutien, choisie par elles, présente tout au long du processus. La personne de soutien ne peut parler au nom de l'une ou l'autre des parties au cours de la procédure officielle. La personne de soutien doit maintenir la confidentialité.

4.12. **Personne survivante :** Aux fins de la présente politique, un membre de la communauté de l'AÉUM qui a vécu un ou plusieurs actes de violence sexuelle tels qu'ils ont été définis ci-dessus. Les personnes survivantes elles-mêmes peuvent s'identifier en utilisant les termes qu'elles préfèrent.

4.13. **Centrisme axé sur les personnes survivantes :** Une approche centrée sur les personnes survivantes qui exige que tous ceux qui s'engagent dans des programmes de prévention et de soutien de la violence sexuelle accordent la priorité aux droits, aux besoins et aux souhaits des personnes survivantes. Cela nécessite l'inclusion d'engagements procéduraux qui visent à atténuer le potentiel de rétraumatisation lorsque les personnes survivantes demandent un recours ou des mesures d'adaptation.

4.14. **Divulgation par une tierce partie :** Divulgation d'un ou de plusieurs actes de violence genrée et/ou sexuelle subis par une autre personne dont une tierce partie a été témoin ou a été informée.

4.15. **Sensible aux traumatismes :** Processus fondé sur la compréhension de l'incidence des traumatismes sur la réponse des personnes survivantes aux services, aux processus de résolution et aux procédures.

5. Prévention et formation

5.1. La formation relative à la PVSG sera coordonnée par les CAV en collaboration avec les parties concernées, y compris, mais sans s'y limiter, la présidence de l'AÉUM, la direction générale, la direction des ressources humaines, la vice-présidence (vie étudiante) et les membres dirigeants des groupes étudiants de l'AÉUM.

5.2. Les personnes ont la capacité d'avoir des formations de rechange à celles offertes par l'AÉUM et qui sont reconnues comme équivalentes à la formation de la PVSG, sur la base de la discrétion de la direction des ressources humaines en collaboration avec les coordinations anti-violence.

5.3. Les personnes doivent suivre une formation chaque année en fonction de l'année universitaire.

5.4. Formation du personnel :

> 5.4.1. Tous les employés de l'AÉUM, y compris les directions, devront suivre la formation de la PVSG, dans les 2 semaines suivant la date de début de leur contrat, conformément au mandat et suivre une nouvelle formation chaque année. La formation sera coordonnée par les CAV, en collaboration avec la direction des ressources humaines de l'AÉUM.
>
> 5.4.2. Si un membre du personnel ne termine pas la formation dans le premier mois de son emploi, il sera mis en suspension administrative jusqu'à ce que la formation soit terminée.

5.5. Formation du conseil législatif :

> 5.4.1. Tous les membres votants et non-votants du conseil législatif de l'AÉUM devront suivre la formation de la PVSG avant ou dans un délai d'un mois à compter de la première réunion du conseil législatif.

5.4.2. Cette formation sera coordonnée par les CAV en collaboration avec la présidence du conseil législatif, pour être incluse dans la formation générale du conseil législatif avant le début de leur mandat.

5.4.3 Cette formation sera coordonnée par les CAV, en collaboration avec la gestion de la gouvernance.

5.4.4. Si un membre du conseil législatif n'est pas en mesure de terminer la formation pendant la formation du conseil législatif, il doit se coordonner avec les CAV pour assister à une séance de formation alternative.

5.4.5. Si un membre du conseil législatif ne termine pas la formation dans le mois suivant la première réunion du conseil législatif, il sera suspendu des réunions du conseil législatif jusqu'à ce que la formation soit terminée.

5.5 Formation du conseil d'administration et du conseil judiciaire :

5.5.1. Tous les membres du conseil d'administration et du conseil judiciaire de l'AÉUM devront suivre la formation de la PVSG dans les deux semaines suivant la date de début de leur contrat.

5.5.2. Cette formation sera coordonnée par les CAV, en liaison avec la direction générale et la gestion de la gouvernance.

5.5.3 Si un membre du conseil d'administration ou du conseil judiciaire ne termine pas la formation dans le mois suivant la date de début de son contrat, il sera suspendu des réunions jusqu'à ce que la formation soit terminée.

5.6. Formation des clubs, des services et des groupes étudiants indépendants (GEI) :

5-6.1 Tous les membres du personnel embauchés par les services doivent suivre la formation de la PVSG dans les 2 semaines suivant le début de leur contrat.

5.6.2. Tous les clubs, services et GEI de l'AÉUM accrédités devront s'assurer qu'au moins 5 membres ou 50 % des membres du club, selon le moindre des deux, ont reçu la formation de la PVSG avant la fin du semestre d'automne. Ils auront la possibilité d'organiser une séance de formation en décembre.

5.6.3. Tous les clubs, services et GEI de l'AÉUM seront informés de cette exigence par la vice-présidence (vie étudiante). Cette exigence sera également incluse dans tous les documents d'orientation du club et des services ou dans les pages d'information en ligne fournies par l'AÉUM.

5.6.4. Si la composition des clubs, des services et des GEI change au cours du semestre d'hiver, les membres doivent demander une formation supplémentaire aux CAV.

5.6.5. Il incombe à la vice-présidence (vie étudiante), en collaboration avec les CAV, de veiller à ce que tous les clubs, services et GEI aient le nombre requis de membres pour suivre la formation.

5.6.6. Si un club, un service ou un GEI ne termine pas sa formation avant le début du semestre d'hiver, des sanctions seront appliquées en conséquence.

6. Soutien

6.1. L'AÉUM reconnaît les services de soutien existants en matière de violence sexuelle sur le campus et dans la collectivité, notamment le Sexual Assault Centre of McGill Students' Society (SACOMSS), le Bureau d'intervention, de prévention et d'éducation en matière de violence sexuelle (O-SVRSE), Nightline McGill et le Centre pour les victimes d'agression sexuelle de Montréal.

6.2 L'AÉUM reconnaît le travail émotionnel que l'on accomplit en soutenant les personnes qui ont subi un préjudice et encourage celles qui fournissent un soutien à rechercher un soutien pour elles-mêmes si elles le jugent nécessaire. Au besoin, ces personnes peuvent communiquer avec les CAV qui les mettront en contact avec d'autres ressources appropriées à McGill et dans la collectivité en général.

7. Plaidoyer

7.1. L'AÉUM s'est engagé à plaider en faveur d'une approche holistique de la lutte contre la violence sexuelle sur le campus qui inclut la prévention, le soutien et des processus disciplinaires axés sur les survivants.

7.2. L'AÉUM s'engage à maintenir une équipe spéciale dirigée par les étudiants pour servir d'organe consultatif dans tous les efforts de lutte contre la violence sexuelle de l'AÉUM.

7.3. Dans tous les efforts de plaidoyer contre la violence genrée et sexuelle, l'AÉUM s'engage à :

7.3.1 Plaider en faveur d'une allocation plus importante des ressources pour soutenir les services sur le campus et mieux soutenir les personnes ayant des identités marginalisées qui se recoupent;

7.3.2 Plaider pour une approche intersectionnelle de la violence genrée et sexuelle en recommandant l'inclusion de représentations des groupes marginalisés, qui sont intéressées et ont la capacité de participer à divers comités administratifs et de l'AÉUM;

7.3.3 Plaider en faveur de réformes axées sur les personnes survivantes autant sur les politiques de campus que sur la législation provinciale;

7.3.4 Mettre en contexte des expériences de violence genrée et sexuelle dans les structures systémiques plus larges de la culture du viol;

7.3.5 Consulter les victimes de violence genrée et sexuelle sur le campus et les parties prenantes actives dans le domaine de la lutte contre la violence genrée et sexuelle;

7.3.6. Tenir l'institution de McGill responsable des violations des droits des personnes survivantes ou des processus d'intervention en matière de violence sexuelle qui violent la loi provinciale 22.1, loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

7.4. Il incombe à tous les membres du conseil législatif de l'AÉUM, y compris les membres dirigeants de l'AÉUM, d'entériner et de défendre les droits des personnes survivantes tels qu'énumérés dans la déclaration des droits des personnes survivantes de l'AÉUM.

7.5. Le groupe de travail est indépendant de la PVSG ou des procédures dans le cadre des processus de plainte. Leur mandat, décrit à la section 7.8, est principalement d'harmoniser les efforts de plaidoyer sur le campus et d'éclairer les efforts de lutte contre la violence sexuelle de l'AÉUM.

7.6 Cette politique recommande que le groupe de travail soit composé de membres du corps étudiant appartenant aux groupes suivants :

a. Les commissaires à l'équité de toutes les associations facultaires, ainsi que de l'AÉUM;
b. Membres en général;
c. Représentation(s) de SACOMSS;
d. Représentation(s) d'O-SVRSE;

e. Représentation de l'AÉCSUM (Association étudiante des cycles supérieurs de l'Université McGill).

7.7 Pour faire en sorte que le groupe de travail soit en mesure d'obtenir une diversité de points de vue et d'expériences, elle devrait inclure des représentations des communautés sous-représentées qui sont souvent touchées par la violence genrée et sexuelle. Cela inclut, mais sans s'y limiter, de contacter spécifiquement les membres du réseau des membres du corps étudiant noir, de l'alliance des étudiants autochtones, de Queer McGill, du syndicat d'émancipation des genres et d'autres groupes qui pourraient exprimer leur intérêt.

7.8 Le mandat du groupe de travail est le suivant :

7.8.1 Harmoniser toutes les initiatives dirigées par les membres du corps étudiant sur le campus autour de la prévention de la violence genrée et sexuelle ;

7.8.2. Créer une culture du consentement sur le campus de McGill grâce à l'éducation et à des événements coordonnés par le groupe de travail ;

7.8.3. Agir à titre d'organe consultatif de l'AÉUM sur la promotion et la réforme de la politique de lutte contre la violence genrée et sexuelle en mettant l'accent sur la politique de McGill contre la violence sexuelle et la loi 22.1.

8. Intervention

8.1. Une divulgation n'a pas à donner lieu à une plainte. À ce titre, les CAV ne peuvent prendre aucune mesure par le biais de mesures d'adaptation, de processus d'enquête secondaires ou officiels sans le consentement de la personne ayant divulgué, à moins d'être légalement tenus de le faire comme stipulé à l'article 17.3 de la PVSG.

8.2. Les CAV doivent informer la personne ayant divulgué que les renseignements non identifiants seront enregistrés à des fins statistiques.

8.3. Une plainte, telle que définie à l'article 4.3 de la présente politique, est une déclaration écrite faite par la personne ayant porté plainte décrivant les faits et les détails de tout incident de violence genrée et/ou sexuelle qu'elle a subi. Dans le cas d'une demande d'enquête officielle, les CAV suivront les

procédures définies à l'article 19 de la présente politique, en plus de fournir des ressources pour le soutien.

8.4. Les plaintes peuvent être déposées par écrit ou verbalement. Dans le cas d'une plainte verbale, les CAV sont responsables de la rédaction de la plainte.

8.5. Si une personne demande à l'AÉUM de ne pas donner suite à une plainte de violence genrée ou sexuelle, l'AÉUM ne doit pas le faire, à moins qu'elle ne soit légalement tenue de le faire. Ces décisions seront prises par le comité de la PVSG avec les CAV après consultation de la direction des ressources humaines et de la direction générale, le cas échéant.

8.6 Les CAV utiliseront des techniques d'enquête fondées sur le traumatisme.

8.7. Les CAV doivent s'assurer que les enquêtes respectent les principes d'équité procédurale.

8.8. Si une plainte relève de la politique, la personne ayant porté plainte peut choisir de poursuivre une enquête officielle ou un règlement de rechange.

8.9. Les enquêtes officielles doivent être menées soit par la coordination anti-violence, soit par une tierce partie.

8.10. En cas de violation fondée de la politique, le comité de la PVSG appliquera des sanctions.

8.11. Les solutions de rechange sont des processus convenus d'un commun accord qui comprennent à la fois la personne ayant porté plainte et la personne intimée, dans lesquels les parties s'efforcent de remédier au préjudice qui a été causé sans recourir à une enquête officielle ou à des procédures disciplinaires.

9. Mesures d'adaptation et provisoires

9.1. Les deux parties à un processus de résolution de rechange ou d'enquête officielle peuvent avoir une personne-conseil et/ou une personne de soutien présente tout au long du processus.

9.2. Les plaintes peuvent servir de motifs pour des mesures d'adaptation et/ou des mesures provisoires.

9.3. Si une personne ayant porté plainte est employée par l'AÉUM, elle peut demander un minimum de cinq (5) jours ouvrables de congé sans pénalité ni perte de salaire. Elle peut également s'entendre avec

les CAV pour demander des congés supplémentaires. Le congé sera discuté et éventuellement organisé par les CVA en collaboration avec la direction des ressources humaines, selon le cas. Elle peut également demander des mesures d'adaptation, telles que des changements d'espace de travail. De plus, les CVA aideront la personne ayant divulgué à accéder aux ressources pertinentes du campus qui peuvent fournir d'autres formes d'adaptation.

9.4. Si une plainte est déposée, la personne ayant porté plainte peut demander des mesures provisoires pour assurer sa sécurité et son bien-être. De plus, une fois qu'une plainte est déposée, les CAV peuvent décider de mettre en œuvre des mesures provisoires préventives, sans la demande de la personne ayant porté plainte. Celles-ci peuvent inclure, mais sans s'y limiter, l'interdiction des contacts entre les parties, les interdictions temporaires ou partielles d'espace sur la personne intimée, des changements de calendrier d'emploi, la suspension temporaire des contrats, y compris les contrats de bénévolat et la suspension administrative temporaire d'une personne intimée de son emploi, sans préjudice.

9.5. Les mesures provisoires visent à protéger la sécurité de toutes les parties concernées et à protéger l'intégrité de l'enquête en cours ou de la procédure disciplinaire. La nécessité de mesures provisoires et la gravité des mesures provisoires imposées seront déterminées au cas par cas, en tenant compte des circonstances de chaque plainte.

9.6. Les mesures provisoires resteront en vigueur aussi longtemps que raisonnablement nécessaire en attendant le résultat d'une enquête. Les personnes touchées par les mesures provisoires peuvent demander, par écrit, un réexamen de ces mesures. Une demande écrite de révision des mesures doit être faite aux CAV dans les cinq (5) jours suivant l'avis informant la partie des mesures provisoires imposées.

10. Renseignements à fournir par des tiers

10.1. Les CAV donneront la possibilité aux personnes de soumettre des divulgations anonymes et/ou tierces en personne ou via le formulaire général de divulgation en ligne. Le formulaire général de divulgation en ligne permettra à la personne qui divulgue de préciser comment elle aimerait que l'AÉUM réponde à sa demande. L'AÉUM ne doit pas ouvrir une enquête sans le consentement de la personne qui divulgue, à moins qu'elle n'y soit tenue par la loi. Si la divulgation est en personne, après la réunion, les CAV consigneront des renseignements non identifiants à des fins statistiques.

10.2. L'AÉUM peut ne pas être en mesure de procéder à une enquête impliquant des divulgations anonymes ou tierces en raison d'un manque de preuves, d'une violation potentielle de l'autonomie et de la vie privée des parties concernées, ou lorsque des procédures violeraient l'équité procédurale et

entraveraient une procédure régulière. Dans de tels cas, les CAV examineront si d'autres mesures peuvent et doivent être prises. Dans les cas appropriés, les CAV peuvent contacter la tierce partie qui a soumis les allégations pour savoir si la personne qui a vécu le ou les incidents de violence genrée ou sexuelle envisagerait de soumettre une plainte officielle. Toutefois, lorsqu'il existe d'autres éléments de preuve suffisants et que cela ne porte pas atteinte à l'équité procédurale, à la seule discrétion des CAV, l'AÉUM peut décider de procéder à une enquête. Dans de tels cas, la personne qui a subi l'incident de violence genrée ou sexuelle a le droit de ne pas participer à l'enquête ou d'en demander la cessation.

11. Plaintes concurrentes

11.1. La présente politique et le processus de plainte n'empêchent pas et n'ont pas pour but de décourager une personne de signaler également des cas de violence genrée et/ou sexuelle par le biais de mécanismes externes comme le système de justice pénale, la Politique de McGill contre la violence sexuelle, le Code de conduite des étudiants de McGill et le Tribunal des droits de la personne du Québec en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

11.2. Il est important de noter qu'en vertu de l'article 1.3.1 de la Politique de McGill sur le harcèlement et la discrimination interdits par la loi, les plaintes de harcèlement simultanées ne peuvent pas être déposées. Par conséquent, si une plainte est déposée en vertu de la PVSG de l'AÉUM, la personne ne sera pas autorisée à déposer des plaintes en vertu de la Politique de McGill sur le harcèlement et la discrimination interdits par la loi.

11.3. Les plaintes concernant le même incident ne peuvent pas être déposées simultanément en vertu de la PVSG de l'AÉUM et de la politique sur l'équité de l'AÉUM.

> 11.3.1. Les personnes peuvent déposer des plaintes distinctes au sujet de différents incidents de violence commis par la même personne ou plusieurs personnes en vertu des deux politiques simultanément.

11.4. Dans le cas où une personne souhaite déposer une plainte contre un club, un service ou un IGEI de l'AÉUM, par opposition à une personne, elle doit déposer une plainte en vertu de la politique sur l'équité de l'AÉUM.

11.5. Si une personne estime que ses expériences sont couvertes à la fois par la PVSG de l'AÉUM et la politique sur l'équité de l'AÉUM, elle peut contacter les CAV ou les commissaires à l'équité de l'AÉUM afin d'organiser une réunion conjointe pour discuter des options disponibles.

12. Représailles

12.1. Toutes représailles, ou menace expresse ou implicite de représailles, pour avoir signalé un ou des incidents, fait une divulgation ou déposé une plainte au sujet de violence genrée et/ou sexuelle en vertu de la présente politique peut elle-même faire l'objet d'une plainte officielle et peut faire l'objet de mesures provisoires (telles que des restrictions d'accès à certains espaces de l'AÉUM, ou d'autres mesures appropriées).

13. Conflit d'intérêts

13.1. Si une personne impliquée dans l'enquête, le processus de plainte ou l'exécution des sanctions a un conflit d'intérêts réel ou apparent dans une affaire particulière, ou s'il existe une crainte raisonnable de partialité, cette personne ne continuera pas à participer à l'affaire. Elles sont tenues d'informer les CAV qui prendront d'autres dispositions.

13.2. Toute personne, y compris la personne ayant divulgué, la personne ayant porté plainte, la personne intimée ou une tierce personne doit informer les CAV d'un conflit d'intérêts, en temps opportun. Les CAV et la direction des ressources humaines mèneront ensuite une enquête et décideront des prochaines étapes appropriées, le cas échéant.

13.3. En cas de conflit d'intérêts avec les CAV, ces dernières doivent divulguer le conflit d'intérêts en temps opportun à la direction des ressources humaines.

14. Respect de la dignité des personnes ayant divulgué et des personnes ayant porté plainte

14.1. Conformément à l'approche centrée sur le survivant que cette politique adopte, à aucun moment de la divulgation, ou dans les processus de résolution de rechange ou d'enquête officielle, la personne ayant divulgué doit se faire poser des questions ou faire l'objet de discussions concernant son caractère et ses choix, y compris, mais sans s'y limiter, l'activité sexuelle antérieure, l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

14.2. À tout moment, la personne ayant porté plainte et/ou a personne intimée peuvent communiquer avec les CAV pour obtenir des renseignements au sujet de l'affaire, sous réserve des exigences de confidentialité.

14.3. À tout moment, la personne ayant porté plainte peut retirer sa plainte et mettre fin au(x) processus de règlement de rechange ou d'enquête officielle. Si une personne intimée décide de ne pas participer au processus de plainte, ce processus peut toujours être lancé et amené à terme, en son absence.

14.4 Elle aura, à divers moments, comme indiqué plus loin, la possibilité de fournir des éléments de preuve pour l'enquête et/ou d'écrire une déclaration au comité de la PVSG. Il appartient à la personne intimée de décider si elle soumet ses documents.

15. Exceptions spécifiques

15.1 L'AÉUM reconnaît que certaines personnes peuvent hésiter à divulguer ou à signaler des cas de violence genrée ou sexuelle. Une personne ou un membre de la communauté de l'AÉUM agissant de bonne foi qui divulgue ou signale un ou plusieurs incidents de violence genrée et/ou sexuelle ne peut faire l'objet de sanctions pour violation d'autres politiques de l'AÉUM relatives à la ou aux violations mineures au moment où l'incident ou les incidents ont eu lieu.

16. Coercition et relations de pouvoir dans le contexte de l'AÉUM

16.1. Dans le contexte de l'AÉUM, toute personne soumise à la présente politique, qui utilise sa position pour contraindre ou manipuler une personne dans une activité sexuelle commet un acte de violence sexuelle en abusant de sa position d'autorité.

> 16.1.2 Cela n'interdit pas explicitement toutes les relations intimes entre les directions et les étudiants, ou entre les employés. Cependant, cela interdit les relations intimes qui se développent en raison d'un abus de pouvoir.

16.2. Si un membre du personnel est mis dans une position où il est impliqué dans l'embauche, la sélection ou l'évaluation d'une personne avec laquelle il a eu une relation intime, il est tenu d'informer la direction des ressources humaines de ce conflit d'intérêts et de se récuser du processus.

16.3. En outre, si une relation se développe entre une personne au pouvoir et l'un de ses subalternes, il est du devoir de la première d'en aviser la direction des ressources humaines.

17. Confidentialité

17.1 L'AÉUM comprend que la confidentialité est un élément important pour favoriser un environnement où les personnes se sentent en sécurité en divulguant des incidents de violence genrée

ou sexuelle et en recherchant du soutien. Les renseignements personnels reçus par les CAV demeureront confidentiels, sous réserve des restrictions décrites dans la présente section.

17.2. L'AÉUM fera tous les efforts raisonnables pour protéger les informations personnelles et préserver la confidentialité lorsqu'elle prend connaissance d'un incident de violence genrée ou sexuelle, et limitera la divulgation d'informations sur des personnes qu'aux membres du personnel au sein de l'AÉUM, qui ont besoin de savoir aux fins de la situation, ou ceux qui doivent enquêter, mettre en œuvre des sanctions ou prendre des mesures correctives.

17.3. Si la loi l'y oblige, l'AÉUM peut divulguer des informations, si, mais sans s'y limiter :

a) Une personne court un risque imminent de causer atteinte à soi-même ou de nuire à autrui ;
b) Les membres de la communauté universitaire ou de la communauté en général peuvent être exposés à un danger imminent ; et/ou
c) Une enquête ou un signalement aux autorités est exigé par la loi (la liste suivante d'exemples n'est pas exhaustive : incident impliquant un mineur, obligations liées à la santé et à la sécurité au travail, législation sur les droits de la personne et/ou sécurité communautaire, équité procédurale, suivant les principes de la justice naturelle).

17.4. Tous les documents produits dans le cadre des processus de résolution de rechange et d'enquête officielle devront rester confidentiels, dans les limites permises par la loi. Cela ne limite pas le droit de la personne ayant divulgué de parler ouvertement de son expérience dans le but de rechercher du soutien ou de maintenir sa sécurité et celle des autres.

18. Réponses des clubs, des services et des GEI à la violence genrée et sexuelle

18.1 Tous les clubs, services et GEI relèvent de la politique contre la violence sexuelle et genrée de l'AÉUM.

18.2. Cela ne limite pas la capacité d'un club, d'un service ou d'un GEI à créer une politique interne pour réagir face à la violence genrée et sexuelle. Cependant, ces politiques doivent mentionner l'existence de la PVSG de l'AÉUM et ne peuvent contredire ou entraver les procédures décrites dans la PVSG de l'AÉUM.

18.3. Toutes les politiques internes créées par les clubs, les services et les GEI doivent être examinées et approuvées par les CAV et la vice-présidence (vie étudiante) pour s'assurer qu'elles sont conformes à la PVSG de l'AÉUM.

19. Procédures

19.1. Toutes les plaintes pour violence sexuelle doivent être adressées aux CAV.

19.2. Dans les communications initiales avec une personne ayant porté plainte ou une personne intimée, la CAVC doit :

a. fournir aux parties une copie ou un lien hypertexte actif vers la politique et les autres politiques pertinentes ;
b. informer les parties de leurs droits et responsabilités en ce qui concerne une enquête ;
c. informer toutes les parties des ressources de soutien disponibles pour elles sur le campus et hors campus.

19.3. Dépôt d'une plainte

19.3.1. Les plaintes doivent inclure des informations d'identification concernant le ou les incidents, l'identité de la personne intimée et sa relation avec l'AÉUM, ainsi que toute documentation pertinente à l'incident, qui peut inclure, mais sans s'y limiter : des captures d'écran ; des échanges écrits ou en ligne ; des photographies ; des témoignages écrits ; des coordonnées de témoin et des enregistrements.

19.3.2. Dès la réception d'une plainte, la CAV en accusera réception. La CVA procédera ensuite à un examen initial afin de déterminer :

a. si la CAV a compétence pour enquêter ;
b. si une enquête officielle et/ou un règlement de rechange sont possibles ;
c. si des mesures immédiates, telles que définies par la politique, peuvent être justifiées.

19.3.3. À la réception d'une plainte, les CAV aviseront, si possible, la personne ayant porté plainte par écrit de toute mesure prise dans les deux (2) jours ouvrables et lui demanderont si des mesures provisoires doivent être prises, conformément à l'article 9.2 de la présente politique.

19.3.4. Dans les 48 heures, la CAV informera la personne ayant porté plainte si sa plainte relève de la compétence de la politique.

19.3.5. Si la plainte n'entre pas dans le champ d'application de la politique, la CAV en informera la personne ayant porté plainte et, le cas échéant, l'informera des autres méthodes de recours, de soutien et de mesures d'adaptation disponibles.

19.3.6. Si la plainte relève de la politique, la CAV en informera la personne ayant porté plainte et lui donnera la possibilité de poursuivre un processus de règlement de rechange et/ou officiel.

19.4. Processus de règlement de rechange

19.4.1. Un règlement de rechange est initié lorsqu'une personne ayant porté plainte demande à une CAV de poursuivre un tel processus.

19.4.2. Avant de procéder à une résolution de rechange, les CAV évaluent les besoins situationnels de chaque partie, en accordant une attention particulière à la sécurité de la personne survivante.

19.4.3. Un processus de règlement de rechange nécessite le consentement de toutes les personnes participantes. À n'importe quelle étape du processus, la personne ayant porté plainte peut indiquer qu'elle aimerait mettre fin au processus de règlement de rechange et amorcer un processus d'enquête officiel.

19.4.4. Lorsque le processus de règlement de rechange implique la personne intimée, les CAV prendront des mesures pour s'assurer que les circonstances de toute réunion protègent adéquatement la dignité de la personne ayant porté plainte par des mesures d'adaptation qui permettent leur participation continue.

19.4.4.1 Les mesures d'adaptation peuvent comprendre, sans s'y limiter :

a. prévoir des salles séparées avant la réunion ;
b. d'autres moyens de participation tels que le téléphone, la vidéo, les réponses et les déclarations préenregistrées ;
c. la préparation de réponses écrites ;
d. la possibilité d'avoir une personne de soutien présente ;
e. et autres mesures d'adaptation appropriées.

19.4.5. Le résultat d'un processus de règlement de rechange doit être convenu par écrit par les deux parties. Si les conditions de ce règlement sont violées par la personne intimée, la personne ayant porté plainte peut demander un règlement alternatif ou une enquête officielle.

19.4.5.1 Les résultats peuvent inclure, sans s'y limiter :

a. des excuses et une déclaration de la victime ;
b. la prescription d'une formation anti-oppression et/ou éducative pour la personne intimée ;
c. des processus de justice réparatrice et transformatrice ;
d. des négociations de mesures d'adaptation ; et toute autre forme de recours ou de responsabilité dont les deux parties conviennent, à condition que les CAV soient en mesure d'en faire appliquer la loi.

L'AÉUM n'a peut-être pas la capacité de faciliter les processus de justice réparatrice, mais peut travailler avec les personnes concernées pour rechercher ces processus au sein des grandes communautés montréalaises.

19.4.6. Après la conclusion d'un règlement de rechange, la CAV rédigera un rapport résumant la plainte, les mesures prises pour traiter la plainte, les résultats et tout autre renseignement pertinent.

19.5. Processus d'enquête officiel

19.5.1. Si une enquête est ouverte, la personne ayant porté plainte et la personne intimée en seront avisées par écrit par les CAV dans les deux (2) jours ouvrables suivant la plainte officielle écrite. Les CAV fourniront une copie de la plainte à la ou aux personnes intimées nommées dans la plainte ainsi qu'une copie de la présente politique. Les CAV doivent informer la personne intimée qu'elle peut fournir une réponse écrite à la plainte, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date à laquelle elle a été informée de l'enquête. Si la personne intimée ne fournit pas de réponse écrite dans le délai demandé, l'enquête se poursuivra en l'absence de réponse.

19.5.2. Les CAV chargées de l'enquête enverront ensuite la réponse de la personne intimée à la personne ayant porté plainte, qui peut soumettre une réponse écrite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Si aucune réponse écrite n'est fournie dans le délai demandé, l'enquête se poursuivra en l'absence d'une telle réponse. La personne intimée recevra une copie de la réponse, le cas échéant. Les CAV rempliront le rapport dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception des réponses.

19.5.3. Toute plainte formelle contre une personne en vertu de la présente politique peut faire l'objet d'une enquête par une tierce partie chargée d'investigation, si cela est jugé nécessaire par les CAV. La direction générale, ainsi que la direction des ressources humaines, doivent informer et fournir le mandat à la tierce partie chargée d'investigation.

19.5.4. Une enquête menée par les CAV ou une tierce partie chargée d'investigation ne devrait pas prendre plus de quarante (40) jours à compter du jour où une enquête formelle est ouverte. Dans des circonstances exceptionnelles, ce délai peut être prolongé par les CAV, mais la personne ayant porté plainte et la personne intimée seront informées de ce retard par écrit par les CAV.

19.5.5. Les CAV chargées de l'enquête examineront toutes les informations soumises par les parties ainsi que toute autre information recueillie au cours de l'enquête et mèneront toutes les entrevues. Toute entrevue nécessitera la présence d'une CAV qui sera chargée de fournir un compte rendu écrit. Ce document fera partie de la preuve soumise au comité de la PVSG.

19.5.6. Les CAV tiendront le comité de la PVSG, la personne ayant porté plainte et la personne intimée informées de l'état de l'enquête, le cas échéant.

19.5.7. Un rapport sera fourni à la personne ayant porté plainte et à la personne intimée dans les cinq (5) jours suivant l'émission du rapport. Une violation de la confidentialité par toute personne à l'égard d'une plainte peut également constituer des représailles.

19.5.8. Une enquête a pour objet de :

a. recueillir des éléments de preuve et des déclarations de personnes-témoins ;
b. évaluer les éléments de preuve ;
c. tirer des conclusions de fait fondées sur les éléments de preuve ;
d. produire un rapport d'enquête écrit.

Dans le cadre d'une enquête menée en vertu de cette procédure, les CAV ou les tierces parties chargées d'investigation doivent exposer les éléments de preuve, leurs conclusions et déterminer si la plainte pour violence genrée ou sexuelle est fondée ou non.

19.5.9. Un rapport produit par les CAV qui prendront les mesures suivantes appropriées dans les circonstances suivantes :

a. Dans le cas où le rapport ne corrobore pas la plainte, les CAV en informeront la personne ayant porté plainte et la personne intimée, qui recevront chacune une copie confidentielle du rapport d'enquête.

b. Dans le cas où le rapport corrobore la plainte, les CAV en informeront la personne ayant porté plainte et la personne intimée, qui recevront chacune une copie confidentielle du rapport d'enquête. Les CAV communiqueront avec les membres du comité de la PVSG pour qu'ils examinent le rapport et déterminent les sanctions.

19.5.10. Un rapport produit par une partie tierce chargée d'investigation sera fourni aux CAV qui prendront les mesures suivantes appropriées dans les circonstances suivantes :

a. Dans le cas où le rapport ne corrobore pas la plainte, les CAV en informeront la personne ayant porté plainte et la personne intimée, qui recevront chacune une copie confidentielle du rapport d'enquête. Chacune des parties peut demander l'examen du rapport d'enquête par un groupe de trois membres du comité de la PVSG qui peut décider à l'unanimité d'infirmer le rapport d'enquête.

b. Dans le cas où le rapport corrobore la plainte, les CAV en informeront la personne ayant porté plainte et la personne intimée, qui recevront chacune une copie confidentielle du rapport d'enquête. Les CAV communiqueront avec les membres du comité de la PVSG pour qu'ils examinent le rapport et déterminent les sanctions.

20. Examen et sanctions par le comité de la PVSG

20.1. Une fois le rapport d'enquête terminé, les CAV prendront des mesures pour organiser une réunion du comité d'examen de la PVSG dans un délai de deux (2) jours ouvrables. Les CAV communiqueront avec la personne ayant porté plainte et la personne intimée au sujet de la décision du comité, dans les cinq (5) jours suivant la publication du rapport d'enquête.

20.1.1. Les CAV présenteront la plainte officielle au comité d'examen de la PVSG, les réponses écrites reçues et le rapport d'enquête confidentiel par écrit.

20.1.2. Afin d'assurer l'équité procédurale, la personne intimée et la personne ayant porté plainte auront toutes deux la possibilité de soumettre par écrit au comité une réponse au

rapport, ainsi que des commentaires sur la ou les sanctions souhaitées dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du rapport.

20.1.3. Lorsqu'il prend sa décision, le comité doit tenir compte de :

a. l'impact de la violence sexuelle sur la personne survivante, tel qu'exprimé par une déclaration écrite que la personne survivante aura la possibilité de soumettre à l'autorité disciplinaire compétente;
b. l'impact que la violence sexuelle peut avoir sur les communautés;
c. l'équité procédurale, le cas échéant, dans le contexte;
d. le principe de discipline progressive ou de gradation des sanctions;
e. la nature et la gravité de l'incident;
f. tout autre facteur pertinent.

20.1.4. La décision du comité d'examen de la PVSG comprendra un résumé des renseignements sur lesquels on s'est fondé, ainsi que les motifs de la décision, les sanctions imposées et les signatures des membres du comité d'examen de la PVSG.

20.1.5. Dans le cas où le comité d'examen de la PVSG n'a pas le pouvoir d'imposer les sanctions nécessaires à la personne intimée en raison de sa position au sein de l'AÉUM, la décision du comité d'examen de la PVSG soumettra des recommandations pour les sanctions appropriées. Dans ce cas, le comité d'examen de la PVSG communiquera sa décision à la direction des ressources humaines et prendra les mesures nécessaires pour convoquer une réunion de l'organe approprié.

20.1.6. La santé et la sécurité des personnes ayant porté plainte dans ce processus, y compris leur santé mentale et leur bien-être psychologique, sont primordiales.

20.1.7. Un document avec la signature des CAV avec le nom de la personne intimée et les sanctions imposées sera communiqué à toutes les personnes nécessaires à l'exécution de la décision.

21. Sanctions relatives à la PVSG

21.1. En raison de la nature de la compétence de l'AÉUM, les sanctions qui peuvent être imposées par le comité de la PVSG varient.

21.2. Pour une personne visiteuse qui n'est pas membre de l'AÉUM, les sanctions doivent être appliquées par les CAV, en collaboration avec la direction des ressources humaines et la direction du bâtiment, et comprennent, mais sans s'y limiter :

a. Lettre d'excuses ;
b. Lettre d'attentes comportementales signée par la personne intimée, les CAV et d'autres parties exécutrices appropriées ;
c. Restrictions liées à l'accès au bâtiment de l'AÉUM, à d'autres espaces loués ou à des événements de l'AÉUM.

21.3. Pour une personne membre de l'AÉUM, les sanctions doivent être appliquées par les CAV, en collaboration avec la direction des ressources humaines et la direction du bâtiment, et comprennent, mais sans s'y limiter :

a. Lettre d'excuses ;
b. Lettre d'attentes comportementales signée par la personne intimée, les CAV et d'autres parties exécutrices appropriées ;
c. Restrictions liées à l'accès au bâtiment de l'AÉUM, à d'autres espaces loués ou à des événements de l'AÉUM ;
d. Formation obligatoire contre l'oppression ou la violence sexuelle coordonnée par les CAV.

21.4. Pour un membre de l'AÉUM qui est également membre d'un club, d'un service ou d'un GEI, les sanctions doivent être appliquées par les CAV, en collaboration avec la vice-présidence, vie étudiante, la direction des ressources humaines et la direction du bâtiment, et comprennent, mais sans s'y limiter :

a. Lettre d'excuses ;
b. Lettre d'attentes comportementales signée par la personne intimée, les CAV et d'autres parties exécutrices appropriées ;
c. Restrictions liées à l'accès au bâtiment de l'AÉUM, à d'autres espaces loués ou à des événements de l'AÉUM ;
d. Formation obligatoire contre l'oppression ou la violence sexuelle coordonnée par les CAV ;
e. Restrictions relatives à l'accès aux espaces des clubs, des services et des GDEI, y compris aux événements ;
f. Restriction de la participation à un club, à un service ou à un GEI, y compris la révocation de postes de direction.

21.5. Pour un membre du personnel de l'AÉUM, les sanctions doivent être appliquées par la direction des ressources humaines, conjointement avec la direction du bâtiment et le comité des ressources humaines, et comprennent, mais sans s'y limiter :

a. Lettre d'excuses ;
b. Lettre d'attentes comportementales signée par la personne intimée, les CAV et d'autres parties exécutrices appropriées ;
c. Restrictions liées à l'accès au bâtiment de l'AÉUM, à d'autres espaces loués ou à des événements de l'AÉUM ;
d. Formation obligatoire contre l'oppression ou la violence sexuelle coordonnée par les CAV ;
e. Congé administratif ou suspension sans solde ;
f. Licenciement de son poste à l'AÉUM.

21.6. Pour tout membre élu de l'AÉUM, avant le début d'un contrat de travail avec l'AÉUM et pendant la période probatoire, et avant le début de son mandat, les sanctions doivent être appliquées par la direction des ressources humaines, conjointement avec la direction du bâtiment et la direction générale, et comprennent, mais sans s'y limiter :

a. Lettre d'excuses ;
b. Lettre d'attentes comportementales signée par la personne intimée, les CAV et d'autres parties exécutrices appropriées ;
c. Restrictions liées à l'accès au bâtiment de l'AÉUM, à d'autres espaces loués ou à des événements de l'AÉUM ;
d. Formation obligatoire contre l'oppression ou la violence sexuelle coordonnée par les CAV ;
e. Suspension de ses fonctions, sans rémunération ;
f. Révocation de son poste, à la majorité des voix du conseil d'administration.

21.7 Pour les membres du conseil législatif, les sanctions à appliquer par les CAV conjointement avec la direction des ressources humaines et la direction du bâtiment comprennent, mais sans s'y limiter :

a. Lettre d'excuses ;
b. Lettre d'attentes comportementales signée par la personne intimée, les CAV et d'autres parties exécutrices appropriées ;
c. Restrictions liées à l'accès au bâtiment de l'AÉUM, à d'autres espaces loués ou à des événements de l'AÉUM ;

d. Formation obligatoire contre l'oppression ou la violence sexuelle coordonnée par les CAV;
e. Congé administratif ou suspension sans solde;
f. Licenciement de son poste à l'AÉUM, sans préjudice des procédures appropriées prévues dans la constitution de l'AÉUM et/ou d'autres documents constitutifs.

22. Exécution

22.1. La ou les personnes désignées (direction des ressources humaines, gestionnaire des ressources humaines et CAV) ont l'obligation de communiquer la décision et/ou les sanctions du comité au(x) groupe(s) et aux organes directeurs appropriés, qui conserveront également la confidentialité des mesures qu'ils prennent.

22.2. Si la personne intimée a des préoccupations concernant les sanctions appliquées, elle peut communiquer avec les CAV pour faire appel de la décision.

22.3. La constitution de l'AÉUM exige actuellement que le conseil d'administration approuve le renvoi de la direction générale. Dans le cas où le comité de la PVSG recommande le renvoi de la direction générale, les CAV informeront le conseil d'administration et fourniront une copie de la décision du comité de la PVSG. Cette réunion n'impliquera aucune discussion sur des détails spécifiques de l'incident, l'identité d'une personne ayant porté plainte ou la légitimité d'un cas de violence genrée et/ou sexuelle. Le rôle du conseil est d'appliquer la décision qui a été prise par des représentations formées.

22.4. La Loi sur les sociétés par actions du Québec exige que tout membre du conseil d'administration ou de l'équipe de direction de l'AÉUM soit congédié par un vote à la majorité des deux tiers lors d'une réunion du conseil. Dans ce cas, les CAV informeront le conseil de la décision du comité de la PVSG. Cette réunion n'impliquera aucune discussion sur des détails spécifiques de l'incident, l'identité d'une personne ayant porté plainte ou la légitimité d'un cas de violence genrée et/ou sexuelle. Le rôle du conseil est d'appliquer la décision qui a été prise par des représentations formées.

22.5. La Loi sur les sociétés par actions du Québec exige en outre que tout renvoi d'une direction soit ratifié par l'assemblée générale de l'AÉUM. Dans ce cas, la direction dont le conseil a voté le renvoi sera suspendue et une assemblée générale extraordinaire sera convoquée. Dans ce cas, les CAV informeront l'assemblée générale de la décision du comité de la PVSG et de la décision du conseil d'administration. Cette réunion n'impliquera aucune discussion sur des détails spécifiques de l'incident, l'identité d'une personne ayant porté plainte ou la légitimité d'un cas de violence genrée

et/ou sexuelle. Le rôle de l'assemblée générale est d'appliquer la décision et/ou les recommandations qui ont été faites par des représentations formées.

23. Appels

23.1. Un appel n'est pas une occasion pour la personne ayant porté plainte ou la personne intimée de répéter les renseignements fournis au comité d'examen de la PVSG. Le droit d'appel n'est pas automatique et un appel ne sera examiné que s'il remplit les conditions suivantes :

a. L'appel est interjeté soit par la personne ayant porté plainte, soit par la personne intimée;
b. L'appel doit être interjeté dans les deux (2) jours ouvrables suivant la date de la communication de la décision finale;
c. L'appel comprend les motifs de l'appel, les raisons pour lesquelles l'appel doit être accueilli, les arguments à l'appui de l'appel et l'issue recherchée;
d. L'appel doit démontrer que :
    i. Il y a eu une erreur de procédure fondamentale dans la prise de la décision finale et cette erreur a causé ou causera un préjudice réel à la personne qui demande l'appel; ou
    ii. De nouveaux faits pertinents à la décision finale n'étaient pas disponibles et n'auraient pas pu être communiqués à la personne chargée de l'enquête ou au comité d'examen de la PVSG.

23.2 On trouvera ci-après une liste non exhaustive de quelques exemples de situations dans lesquelles un appel ne répondrait pas aux conditions requises :

a. L'appel réitère les arguments présentés lors de la réunion du comité d'examen ou dans des soumissions écrites et ne fournit aucune nouvelle information pertinente à la décision finale;
b. L'appel est fondé uniquement sur un désaccord avec une conclusion de fait, y compris des conclusions concernant la crédibilité des témoins;
c. L'appel soulève de nouveaux arguments qui n'ont pas été présentés, mais qui auraient pu l'être lors de la réunion du comité d'examen de la PVSG;
d. L'appel ne constitue qu'une simple spéculation ou une déclaration audacieuse d'une erreur de procédure causant un préjudice. Il ne fournit pas d'informations détaillées et convaincantes pour établir l'erreur et établir un lien entre l'erreur et le préjudice réel.

23.3. Si un appel est interjeté, toutes les mesures provisoires mises en œuvre pendant la plainte seront prolongées pour la durée de l'appel.

23.4. L'appel sera entendu par la commission d'appel du comité de la PVSG dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande. Il passera en revue les conclusions du groupe spécial initial et examinera les motifs d'appel pour en décider en dernier ressort.

23.5. La commission d'appel du comité de la PVSG peut, après avoir examiné les informations pertinentes :

a. maintenir la décision initiale et/ou la ou les sanctions ;
b. annuler la décision et/ou la ou les sanctions ;
c. modifier la ou les sanctions ; ou
d. déterminer qu'une erreur de procédure s'est produite et renvoyer l'affaire au comité de la PVSG pour réexamen ou renvoi à une partie tierce chargée d'investigation.

23.6 La procédure d'appel est menée par écrit. La personne ayant porté plainte ou la personne intimée, selon le cas, sera avisée de l'appel et n'a pas besoin de répondre à l'appel à moins que le comité d'appel n'envoie une lettre lui demandant de le faire.

23.7. Le comité d'appel examine les motifs de l'appel, examine le rapport d'enquête initial des CAV, examine la décision initiale prise par le comité d'examen de la PVSG et détermine si l'appel satisfait aux exigences. Après examen des observations écrites, le cas échéant, le comité d'appel peut, à sa seule discrétion, convoquer une audience pour trancher la question. Toutes les décisions du comité d'appel sont définitives.

23.8. Le comité d'appel communiquera sa décision par écrit aux CAV, qui en informeront la personne ayant porté plainte et la personne intimée dans les deux (2) jours ouvrables suivant la prise de la décision.

23.9. La décision de la commission d'appel sera prise à la majorité simple. La décision écrite comprendra les motifs de la décision, les sanctions à mettre en œuvre et sera signée par tous les membres du comité d'appel.

23.10. Après la décision d'appel, les CAV prendront les mesures appropriées pour appliquer toutes les sanctions pertinentes.

COORDONNÉES

Khatera Noor
Directrice des ressources humaines
hr@ssmu.ca

Billy Kawasaki
Gestionnaire des ressources humaines
bkawasaki@ssmu.ca

Coordonnateur de la lutte anti-violence
avc@ssmu.ca