

Politique restrictive concernant les personnes liées à l'AÉUM ou participant à ses activités (« IRP »)

Énoncé

L'Association étudiante de l'Université McGill (ci-après l'« AÉUM ») est une association étudiante responsable de la vie et des activités générales du campus de l'Université McGill. L'Association Étudiante de la Faculté des Arts de l'Université, l'Engineering Undergraduate Society (EUS) de l'Université McGill, la Management Undergraduate Society (MUS) de l'Université McGill, la Science Undergraduate Society (SUS) de l'Université McGill et autres associations facultaires signataires reconnues en vertu de la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves* ou d'étudiants (ci-après collectivement les « associations étudiantes ») sont responsables de la vie et des activités dans leurs facultés respectives à l'Université McGill.

Compte tenu de ce qui précède, l'AÉUM et les associations étudiantes veulent prendre les moyens nécessaires pour s'assurer que leur environnement est sécuritaire pour leur personnel, leurs membres, les personnes qui visitent (c.-à-d. les personnes qui ne sont pas employées ou représentées par l'association étudiante ou l'AÉUM, y compris, mais sans s'y limiter, le personnel de McGill, les membres du corps étudiant des cycles supérieurs, les anciens membres du corps étudiant et les personnes qui ne participent pas à d'autres organismes ou activités à l'Université) et les membres du corps étudiant et que leurs événements et activités pour lesquels les personnes participantes peuvent raisonnablement être restreintes par un processus d'inscription ou de dépistage sur place sont sécuritaires. Certaines associations étudiantes ont déjà adopté une politique de restriction de la participation et l'appliquent à leurs membres. Cependant, l'AÉUM et les associations étudiantes veulent élargir et normaliser le processus et l'application des restrictions appliquées en vertu de ces politiques restrictives de participation individuelle aux événements organisés par l'AÉUM ou toute association étudiante. Cette politique fournit donc un cadre qui doit être respecté pour que la présente Politique restrictive concernant les personnes liées à l'AÉUM ou participant à ses activités soit respectée. Faculté

Les politiques restrictives de la participation des associations peuvent être utilisées pour déterminer la procédure en fonction des capacités de chaque association tant qu'il n'y a pas de conflit direct avec cette politique. Les politiques restrictives concernant les personnes liées à l'AÉUM ou participant à ses activités peuvent être appliquées à des cas qui n'entrent pas dans le champ d'application de la présente politique, mais qui doivent néanmoins fournir un cadre conforme à celui de la présente politique.

L'AÉUM et les associations étudiantes veulent adopter une politique uniforme pour fournir à chaque personne un environnement où elle est traitée avec respect, dignité et équité, où toutes les formes de discrimination, de violence (y compris la violence sexuelle), de harcèlement (psychologique, sexuel ou autre), tout comme le manque de respect, les atteintes à la dignité et le manque d'équité sont interdites. En outre, fournir un moyen de partager les informations recueillies par l'application de la politique et d'appliquer efficacement une restriction à tous les événements, comme cela peut être imposé en vertu de la présente politique et d'autres politiques restrictives de participation.

Objectif et champ d'application

1. Cette politique s'applique à toutes les personnes, y compris les membres de l'AÉUM et de la communauté des associations étudiantes à des degrés divers en fonction de leur statut au sein de l'AÉUM et des communautés respectives des associations étudiantes. Pour plus de précisions, cette politique s'applique également à :
 - a. Membres du corps étudiant de premier cycle ;
 - b. Personnel de l'AÉUM et des associations étudiantes, à temps plein, à temps partiel et occasionnel ;
 - c. Bénévoles de l'AÉUM et des associations étudiantes ;
 - d. Membres dirigeants de l'AÉUM et des associations étudiantes, également appelés cadres ;
 - e. Direction générale de l'AÉUM et des associations étudiantes (le cas échéant) ;
 - f. Associations départementales de l'AÉUM et des associations étudiantes (le cas échéant) ;
 - g. Conseil législatif de l'AÉUM et des associations étudiantes (le cas échéant) ;
 - h. Conseil judiciaire de l'AÉUM et des associations étudiantes (le cas échéant) ;
 - i. Conseil d'administration de l'AÉUM et des associations étudiantes ;
 - j. Cadres et/ou membres de tous les clubs affiliés à l'AÉUM et aux associations étudiantes, groupes étudiants indépendants, services ou autres groupes étudiants ;
 - k. Membres du corps étudiant diplômés de McGill participant à des événements organisés par l'AÉUM ou des associations étudiantes ;
 - l. Toute personne qui visite dans des locaux appartenant, loués ou loués par l'AÉUM ou les associations étudiantes ;

- m. Toute personne qui visite et utilise les services de l'AÉUM ou participe à un club, un service ou un groupe étudiant indépendant de l'AÉUM ou d'association étudiante.

Qui doivent tous, collectivement, être considérés comme des personnes conformément à la présente politique.

2. Cette politique s'applique à tous les comportements adoptés par une personne lors de tout type d'événements, y compris, mais sans s'y limiter, les événements en ligne et en personne.
3. Cette politique permet, par exemple et sans limiter la généralité de ce qui précède :
 - a. Maintenir un environnement sûr et exempt de discrimination, de violence physique, verbale, sexuelle ou d'autres formes de violence et de harcèlement et de toute conduite inappropriée ;
 - b. Assurer un comportement acceptable dans l'environnement de l'AÉUM et des associations étudiantes pendant les événements ;
 - c. Établir un mécanisme de réception des plaintes et une procédure de traitement des plaintes ;
 - d. Fournir un soutien approprié aux personnes victimes de discrimination, de violence, de harcèlement ou autre conduite inappropriée ;
 - e. Autoriser l'AÉUM ou une association étudiante à restreindre la participation d'une personne à des événements (ci-après la « restriction ») ;
 - f. Fournir des directives sur les circonstances dans lesquelles une personne peut faire l'objet d'une restriction ; et
 - g. Définir les paramètres en vertu desquels les informations confidentielles concernant une personne qui a été soumise à une restriction par l'AÉUM ou une association étudiante en vertu de la présente politique peuvent être fournies au comité directeur et communiquées par le comité directeur à l'AÉUM et aux associations étudiantes afin de mettre en œuvre la restriction pour tous les événements ultérieurs.
4. Il est de la responsabilité de chaque personne de comprendre tous les termes décrits dans la section des définitions de cette politique et d'agir conformément à ses conditions. L'AÉUM et les associations étudiantes encouragent toutes les personnes à demander des éclaircissements à l'AÉUM et aux associations étudiantes si nécessaire.
5. Il est une condition essentielle à la participation à divers événements que toutes les personnes respectent cette politique.

6. Les comités facultaires peuvent recevoir et gérer les plaintes concernant des incidents survenus à tout moment dans le passé, sans limitation, dans la mesure où elles entrent dans le champ d'application de la présente politique, comme prévu à la section 1 ci-dessus.

Définitions

7. « **Environnement de l'AÉUM et des associations étudiantes** » : les bureaux réguliers de l'AÉUM et des associations étudiantes, ainsi que tous les locaux de l'Université McGill et tous les locaux hors campus où des événements ont lieu et sont organisés par l'AÉUM ou les associations étudiantes, ou par tout groupe auquel ils servent de fiduciaire.
8. « **Personne** » : définie à l'article 1 de la présente politique.
9. « **Personne enquêtrice** » : la ou les présidences du comité facultaire ou sa ou ses représentations, qui est (sont) chargée(s) de mener une enquête.
10. « **Personne intimée** » : une personne désignée dans une plainte comme ayant enfreint la présente politique.
11. « **Personne ayant porté plainte** » : une personne qui dépose une plainte pour violation de la présente politique.
12. « **Plainte** » : désigne le fait d'informer un comité facultaire d'une violation de la présente politique, conformément à la présente politique, aux fins d'enquête.
13. « **Événements** » : événements, activités ou espaces dans lesquels des personnes sont organisées et pour lesquels les personnes participantes peuvent raisonnablement être restreintes via un processus de sélection d'inscription ou de sélection sur place. Cela inclut les rassemblements périphériques avant, pendant ou après de tels événements, organisés en conséquence directe de l'événement.
14. « **Organisation(s) d'événements** » : personne(s) élue(s) ou sélectionnée(s) par l'association facultaire respective qui est mandatée pour sélectionner les personnes qui planifient et organisent les événements. Ce poste fait généralement référence à la vice-présidence interne, social ou aux événements, le cas échéant, et peut être considéré comme le cadre en charge dudit événement. L'organisation d'événement est un statut donné à une personne avant tout événement.
15. « **Comité directeur** » : un comité impartial formé d'une représentation du comité facultaire de chaque association étudiante signataire (tel que défini ci-dessous) et d'une représentation de l'AÉUM. La présidence du comité directeur est le membre nommé par l'AÉUM, à savoir les coordinations anti-violence. Le comité directeur est responsable de l'administration et de l'application de la présente politique et de la gestion des listes de restrictions et des restrictions, telles que définies ci-dessous.
16. « **Discrimination** » : toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un des motifs de discrimination interdits par la législation applicable en matière de droits de la personne qui a pour

effet de nier ou de porter atteinte au droit d'une personne à la reconnaissance et à l'exercice pleins et égaux de ses droits et libertés fondamentaux. Les motifs de discrimination interdits peuvent comprendre, sans s'y limiter, la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, la grossesse, l'âge (sauf disposition contraire de la loi), la religion, les convictions politiques, l'affiliation ou l'activité, la langue, le dossier des infractions, l'état matrimonial, l'état familial, l'état civil, la condition sociale, le handicap physique ou mental, le handicap ou l'utilisation de tout moyen pour pallier un handicap, ou tout autre motif applicable identifié dans la législation applicable en matière de droits de la personne, y compris la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*.

17. « **Harcèlement** » : s'engager dans un processus de commentaires, de comportements ou de gestes vexatoires qui sont connus ou qui devraient être raisonnablement connus pour ne pas être les bienvenus. Cela comprend la conduite, les commentaires, l'intimidation ou l'action répréhensible ou indésirable d'une personne et que la personne sait ou devrait raisonnablement savoir sera ou serait susceptible de causer une offense, une intimidation ou une humiliation à une autre personne ou de nuire à la santé et à la sécurité de la personne. Le harcèlement peut se manifester par une conduite, un comportement, des commentaires verbaux, des actions ou des gestes répétés (de nature psychologique, sexuelle ou physique) qui : sont hostiles ou indésirables, nuisent ou portent atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique ou physique de la personne ; ou créent un environnement nocif pour la personne. Une seule infraction ou conduite grave peut également constituer du harcèlement psychologique ou sexuel si elle cause un tel préjudice à la personne.

a. Des exemples de harcèlement peuvent inclure, sans s'y limiter :

- i. Les remarques, blagues, surnoms, insinuations, insinuations ou railleries malvenues qui sont exprimées lorsque la personne a été avertie ou lorsqu'elle devrait raisonnablement savoir qu'elles sont embarrassantes, insultantes ou importunes, y compris celles fondées sur des motifs de discrimination interdits ;
- ii. Abus ou menaces écrits ou verbaux, paroles ou gestes agressifs, accusations injustifiées ou chantage ;
- iii. Insultes raciales ou ethniques ;
- iv. Langage méprisant ;
- v. Manques répétés de courtoisie ou de respect ;
- vi. Utilisation de termes ou de concepts qui renforcent les stéréotypes offensants ;
- vii. Affiches, avis ou bulletins qui peuvent offenser, encourager la discrimination ou créer un environnement de travail hostile ;
- viii. Humiliation publique ou mise en ridicule de la personne ;
- ix. Utilisation d'une terminologie qui renforce les stéréotypes offensants ;

- x. Condescendance, paternalisme, maternalisme ou comportement condescendant qui sape le respect de soi ;
- xi. Abus d'une certaine autorité qui menace ou remet en question la position ou la performance d'une personne ou qui interfère ou influence négativement la progression de la personne. Cela inclut les abus de pouvoir, y compris l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition ;
- xii. Cibler une personne pour l'humilier et la tourmenter parce qu'elle appartient à une minorité visible ; et
- xiii. Intimidation physique ou isolement d'une personne.

18. « **Harcèlement sexuel** » : une forme particulière de « harcèlement », c'est-à-dire de nature sexualisée ou sexuée.

- a. Des exemples de harcèlement peuvent inclure, sans s'y limiter :
 - i. Remarques, blagues, sous-entendus ou railleries indésirables sur le corps, le sexe ou les vêtements d'une personne en rapport avec son sexe qui causent de l'embarras ou du mécontentement et qui sont exprimés ou exécutés lorsque la personne a déjà été avertie ou lorsqu'elle devrait raisonnablement savoir que ses paroles sont par nature embarrassantes, insultantes ou importunes ;
 - ii. Blagues pratiques de nature sexuelle qui causent de l'inconfort ou de l'embarras ;
 - iii. Utilisation de mots à connotation sexuelle pour décrire quelqu'un ;
 - iv. Commentaires obscènes ou sexuellement suggestifs, anecdotes ou gestes, y compris se vanter de prouesses sexuelles ;
 - v. Affichage d'images pornographiques, d'affiches, de graffitis ou tout autre matériel offensant ;
 - vi. Questions ou commentaires indésirables sur les préférences sexuelles d'une personne ;
 - vii. Regards suggestifs ou autres gestes obscènes ou suggestifs ;
 - viii. Avances, propositions ou flirts sexuels persistants et non désirés ;
 - ix. Commentaire ou comportement contre une personne en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre, lorsque le déroulement du commentaire ou de la conduite est connu ou devrait raisonnablement être connu comme indésirable ;
 - x. Menaces explicites ou implicites de solliciter des faveurs sexuelles ;
 - xi. Contact physique indésirable, y compris toucher, embrasser, caresser et/ou pincer ; et
 - xii. Contact ou attention indésirables persistants après la fin d'une relation consensuelle.

19. « **Violence** » signifie généralement :

- a. une tentative ou l'exercice de la force physique par une personne contre une autre personne qui cause ou pourrait causer des blessures physiques. Cela inclut, mais sans s'y limiter, les actes physiques tels que donner un coup de poing, frapper, donner des coups de pied, pousser, endommager des biens ou lancer des objets ;
 - b. une déclaration ou un comportement au cours d'événements qu'il est raisonnable pour une personne d'interpréter comme une menace d'exercer une force physique contre une personne, qui pourrait causer des blessures physiques ; et
 - c. apporter une arme de quelque nature que ce soit ou posséder une arme de quelque nature que ce soit tout en étant dans l'environnement de l'AÉUM ou de l'association étudiante, ou menacer d'apporter une arme dans l'environnement de l'AÉUM ou de l'association étudiante.
 - d. La violence comprend la conduite menaçante, tentée ou réelle d'une personne qui cause (ou est susceptible de causer) des blessures ou des dommages physiques ou psychologiques et comprend la violence domestique, la violence entre partenaires intimes ou la violence sexuelle lorsqu'elle est menée dans l'environnement de l'AÉUM et des associations étudiantes pendant les événements.
 - e. Les exemples de violence incluent, mais ne sont pas limités à :
 - i. Menaces de blessures physiques ;
 - ii. Attaques psychologiques ;
 - iii. Harcèlement ;
 - iv. Intimidation ;
 - v. Bagarre ;
 - vi. Agression ;
 - vii. Agression ou abus sexuels ;
 - viii. Enfermement forcé ;
 - ix. Possession d'une arme dangereuse ;
 - x. Frapper des meubles, jeter des objets et vandalisme ;
 - xi. Destruction de biens ; et
 - xii. Vol à main armée.
20. « **Violence sexuelle** » : un type particulier de violence, défini comme tout acte ou comportement non consensuel, non désiré, réel, tenté ou menacé, qui est perpétré 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 ;
 - b. Contrainte sexuelle ;
 - c. Harcèlement sexuel ;

- d. Harcèlement ;
 - e. Exposition indécente ;
 - f. Voyeurisme ;
 - g. Distribution de photographies ou d'enregistrements sexuellement explicites ; et
 - h. Furtivage.
21. La « **violence sexiste** » est un type particulier de violence, défini comme 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 entre les sexes 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.
22. « **Conduite inappropriée** » : toute conduite inappropriée lors d'événements qui a un impact sur les affaires et les activités de l'AÉUM et des associations étudiantes.

Engagement envers un environnement sans discrimination, violence, harcèlement et conduite inappropriée de l'AÉUM et des associations étudiantes

23. L'AÉUM et les associations étudiantes appliquent une politique de tolérance zéro à toutes les formes de discrimination, de violence, de harcèlement ou de conduite inappropriée qui sont strictement interdites, qu'elles soient perpétrées contre ou par toute personne, représentant, clientèle, fournisseur, personne qui visite et toute autre personne lors d'un événement. À cette fin, l'AÉUM et les associations étudiantes s'engagent à mettre en œuvre toutes les mesures raisonnables pour prévenir, traiter et intervenir dans toute situation de discrimination, de violence, de harcèlement ou de conduite inappropriée qui leur est signalée, en veillant, dans la mesure du possible, à ce que la confidentialité soit préservée.
24. Si une plainte est soumise à l'AÉUM ou à une association étudiante concernant un incident potentiel de discrimination, de violence, de harcèlement ou de conduite inappropriée, le comité facultaire de

l'association étudiante enquêtera sur l'incident de manière équitable, rapide et confidentielle, conformément aux procédures d'enquête énoncées ci-dessous.

25. Toute personne qui se livre à la discrimination, à la violence, au harcèlement ou à une conduite inappropriée au cours d'un événement peut faire l'objet d'une restriction ou d'autres mesures appropriées, conformément aux articles 64 et 65, en fonction de la gravité de la conduite, comme recommandé par le comité de l'AÉUM ou de l'association étudiante qui a reçu la plainte, conformément à la présente politique.

Procédure — Traitement des plaintes pour discrimination, violence, harcèlement ou inconduite

Comité facultaire

26. Chaque association étudiante doit former un comité de restriction de participation conformément aux termes de la présente politique (ci-après dénommé le « Comité facultaire »).
- a. Les membres du comité de la politique contre la violence sexuelle et genrée serviront de comité facultaire de l'AÉUM.
27. Les comités facultaires gèrent l'application de la présente politique, y compris la réception des plaintes déposées par des personnes, l'évaluation et l'enquête sur les plaintes, et la prise de décisions concernant la participation d'une personne à l'environnement de l'AÉUM et des associations étudiantes pendant les événements et informent le comité directeur de toute restriction.
28. Chaque comité facultaire est un organe impartial et ne doit pas mener ses activités ou rendre ses décisions de manière biaisée.
29. Les comités facultaires sont présidés par la ou les commissions à l'équité, une personne ou des personnes occupant un rôle similaire, dans chaque association étudiante.

- a. Le comité facultaire de l'AÉUM est coprésidé par les coordinations anti-violence.
 - b. La composition du comité facultaire est déterminée par le ou les présidences.
 - c. Le comité est composé d'au moins quatre membres.
 - d. En nommant des membres au comité facultaire, la ou les présidences donneront la priorité aux candidatures ayant une expérience formelle ou informelle du travail d'équité et de lutte contre l'oppression, ainsi que du travail d'intervention et de soutien en matière de violence sexuelle.
 - e. Lors de la formation du comité facultaire, la ou les présidences tiendront compte de la façon dont la composition d'un tel comité pourrait constituer un obstacle à la déclaration, en gardant à l'esprit que la portée des plaintes comprend la violence racialisée et sexiste.
30. Le mandat des membres des comités facultaires est d'une durée d'une année universitaire.
31. Si un comité facultaire n'a pas la capacité de mener une enquête, il peut renvoyer l'affaire à un autre comité de la faculté ou au comité de la politique contre la violence sexuelle et genrée.
32. Une présidence de chaque comité facultaire, ou sa délégation, sert de représentation au comité directeur. Elles sont responsables de maintenir les résultats des enquêtes à jour, confidentiels et dans un endroit sûr jusqu'à ce que les noms liés à ces résultats puissent être ajoutés à la liste de restriction du comité directeur.
33. Le comité facultaire doit prendre ses décisions et ses recommandations selon une approche intersectionnelle et comprendre que les expériences vécues par une personne sont différemment affectées par des caractéristiques personnelles telles que la race, la couleur, le sexe ou le genre, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf disposition contraire de la loi), les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique, la religion, la condition sociale, la situation familiale, un handicap ou l'utilisation de tout moyen pour pallier un handicap.
34. Chaque membre d'un comité facultaire doit recevoir au moins une formation sur les points suivants :
- a. Écoute active ;
 - b. Violence, violence sexuelle, harcèlement, harcèlement sexuel et consentement ;
 - c. Réponse aux divulgations ;

- d. Processus d'enquête et d'arbitrage ;
 - e. Équité et intersectionnalité.
35. Cette formation sera administrée par les commissions à l'équité de la faculté ou d'autres organisations appropriées, en utilisant le matériel fourni par l'AÉUM ou d'autres organisations appropriées.
36. Les comités facultaires doivent prendre des mesures pour protéger la confidentialité du processus de plainte et pour protéger les renseignements personnels d'une personne assujettie à une restriction dans la mesure du possible, y compris, mais sans s'y limiter :
- a. La création d'une liste de personnes ayant accès aux informations personnelles de la personne soumise à une restriction et la portée de la restriction. Cette liste ne doit contenir que les personnes aussi peu nombreuses que possible qui sont tenues d'accéder à ces informations dans le cadre de leurs fonctions ;
 - b. L'utilisation d'un serveur sécurisé ou de fichiers électroniques protégés par un mot de passe ;
 - c. Les membres de chaque comité facultaire signent une entente de confidentialité au début de leur mandat. Une violation des obligations contenues dans l'accord de confidentialité constituera un motif de retrait immédiat du comité facultaire et d'autres postes au sein de l'association étudiante et de l'AÉUM.

Plaintes : Généralités

37. Les plaintes concernant toute forme de discrimination, de violence, de harcèlement ou de conduite inappropriée en vertu de la présente politique doivent être soumises au comité facultaire.
38. Les plaintes doivent inclure les éléments suivants : les détails des allégations à l'appui de la plainte, y compris les dates, les heures, une description de l'incident, l'identité de la personne intimée et sa relation avec l'AÉUM ou l'association étudiante pertinente, les noms des personnes témoins et toute autre information pertinente que le comité facultaire peut demander. La déclaration doit être aussi détaillée que possible.
39. Les plaintes peuvent être présentées verbalement ou par écrit. Si elle est présentée verbalement, il incombe au comité facultaire qui reçoit l'information d'enregistrer la plainte et de confirmer avec la personne qui porte plainte ou un tiers qu'il a correctement enregistré l'incident.

40. Les plaintes de tiers et anonymes sont acceptées en vertu de la présente politique.

- a. Lorsqu'il existe des preuves suffisantes et que cela ne viole pas l'équité procédurale, les plaintes anonymes ou de tiers peuvent faire l'objet d'une enquête ;
- b. Un tiers est réputé au courant d'un incident s'il en a été informé ou en a été témoin.

Une plainte soumise par un tiers ne fera l'objet d'une enquête que si le comité facultaire à laquelle la plainte a été soumise reçoit, de la part de la personne qui soumet la plainte, le consentement verbal ou écrit exprès de la personne qui a été victime de discrimination, de violence, de harcèlement ou de conduite inappropriée

41. Les personnes qui portent plainte ont le droit de retirer leur plainte à tout moment.

42. Le dépôt d'une plainte en vertu de la présente politique n'empêche pas une personne d'exercer les autres droits ou recours qui peuvent lui être offerts, y compris les recours prévus par la politique contre la violence sexuelle de l'Université McGill, la *politique contre la violence sexuelle et genrée de l'AÉUM*, les rapports directs aux organismes d'application de la loi et les recours prévus par la loi en vertu des lois applicables sur les droits de la personne, y compris, sans s'y limiter, la *Charte québécoise des droits et libertés* de la personne et la *Loi sur les normes du travail*. À tout moment au cours de l'enquête, la personne qui porte plainte peut, en plus de sa plainte, également recourir à des voies de recours ou à des procédures de plainte disponibles en dehors de la procédure prévue par la présente politique.

43. Lorsqu'une représentation du comité facultaire ou du comité de la politique contre la violence sexuelle et genrée est la personne responsable de la discrimination, de la violence, du harcèlement ou de la conduite inappropriée allégués ou est nommée comme témoin, ou détient tout autre conflit d'intérêts apparent, elle peut être empêchée de participer à une enquête ou à tout processus d'appel futur.

- a. Un autre membre du comité facultaire peut être nommé en remplacement du membre en conflit du comité facultaire responsable de l'enquête.
- b. Si nécessaire, un membre du comité directeur peut alors être nommé temporairement en remplacement du membre en conflit du comité facultaire responsable de l'enquête.

44. Les personnes qui portent plainte ont le droit de demander un soutien supplémentaire au besoin, comme SACOMSS ou O-SVRSE.

Mesures provisoires

45. À tout moment où une plainte est déposée, la personne qui enquête peut, si nécessaire pour assurer un environnement sain de l'AÉUM et de l'association étudiante, ou comme autrement autorisé par la loi, imposer des mesures provisoires. Elle peut, entre autres :
- a. Interdire la communication entre la personne intimée et la personne qui porte plainte pendant le processus d'enquête ;
 - b. Interdire à la personne intimée ou à la personne qui porte plainte d'assister, de participer ou de faire partie du personnel à tout événement de l'AÉUM ou des associations étudiantes auquel est impliqué la personne intimée ou la personne qui porte plainte ;
46. Si l'enquête est menée par un personne-enquêteuse externe, elle doit communiquer les mesures provisoires à la ou aux présidences du comité facultaire qui sera responsable de les imposer.
47. Au cours de l'enquête, la présidence du comité facultaire doit vérifier auprès de la personne intimée et de la personne qui porte plainte l'efficacité et la pertinence des mesures provisoires.

Processus de plainte

48. Dans un délai d'une (1) semaine suivant la réception de la plainte, la ou les présidences du comité facultaire examinent la plainte et déterminent si la plainte entre dans le champ d'application de la présente politique.
49. Cette période d'une semaine peut être prolongée si des circonstances imprévues limitent la capacité du comité facultaire d'évaluer la plainte ou si le comité facultaire estime qu'un délai supplémentaire est nécessaire pour évaluer la plainte de manière adéquate. Dans de tels cas, la ou les présidences du comité facultaire avisent la personne qui porte plainte du retard.
50. Si la plainte n'entre pas dans le champ d'application de la présente politique, la ou les présidences du comité facultaire doivent, dans les vingt-quatre (24) heures suivant leur décision, en informer la personne qui porte plainte en conséquence, lui fournir la justification de la décision et, le cas échéant, l'aviser de manière non directive de :
- a. la disponibilité des services, des conseils et d'autres formes de soutien fournis par des groupes externes, l'AÉUM ou l'association étudiante concernée ; et

- b. l'existence d'autres voies de recours telles que celles établies par la politique contre la violence sexuelle de l'Université McGill, la *politique contre la violence sexuelle et genrée* de l'AÉUM et les lois applicables en matière de droits de la personne, y compris la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*.
51. Si la plainte entre dans le champ d'application de la présente politique, la ou les présidences du comité facultaire, dans les vingt-quatre (24) heures suivant leur décision, avisent la personne qui porte plainte de :
- a. La décision d'ouvrir une enquête sur sa plainte ;
 - b. Un lien vers la version la plus récente de la présente politique et l'IRP de l'association facultaire, le cas échéant, à titre de référence et de ressource pendant et après le processus d'enquête ;
 - c. La disponibilité des services, des conseils et d'autres formes de soutien fournis par l'AÉUM ou l'association étudiante concernée, le cas échéant et si elle le juge approprié ;
 - d. le droit de retirer sa plainte à tout moment ;
 - e. L'existence d'autres voies de recours telles que celles établies par la *politique contre la violence sexuelle de l'Université McGill*, la *politique contre la violence sexuelle et genrée* de l'AÉUM et les lois applicables en matière de droits de la personne, y compris la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* et la *Loi sur les normes de travail*.
 - f. le droit de demander le remplacement de tout membre du comité d'enquête pour des raisons telles que, mais sans s'y limiter, un conflit d'intérêts au sein du comité d'enquête proposé ; et
 - g. des dispositions de confidentialité de cette politique et de son importance afin de préserver l'intégrité du processus d'enquête.

Enquête

52. Si la plainte est réputée relever du champ d'application de la présente politique, une enquête sera alors menée sur une période n'excédant pas quatre (4) semaines, sauf indication contraire afin d'enquêter adéquatement sur la plainte.
53. Avant de procéder à une enquête, la ou les présidences du comité facultaire déterminent si l'enquête doit être menée à l'interne ou par une personne tiers externe. Des enquêtes externes, des enquêtes menées par des personnes enquêteuses tiers, peuvent être effectuées lorsque :

- a. Le personnel à temps plein et les membres du comité exécutif facultaire faculté sont nommés comme personnes intimées ;
 - b. En cas de conflit d'intérêts potentiel au sein du comité facultaire concernant l'enquête ;
 - c. À la discrétion de la ou des présidences du comité facultaire.
54. Les enquêtes internes sont effectuées par une présidence du comité facultaire ou son ou ses représentations.
55. Toute partie impliquée dans une enquête peut demander le remplacement de tout membre du comité d'enquête lorsqu'il est considéré qu'un membre du comité d'enquête a un conflit d'intérêts.
56. Dans le cas où un comité facultaire est incapable de produire un comité d'enquête capable de mener à bien une enquête de manière adéquate, pour des raisons telles que, mais sans s'y limiter, un conflit d'intérêts, ou en raison de la complexité d'une affaire, les options suivantes peuvent être envisagées, dans cet ordre :
- a. Utiliser une autre association facultaire qui est signataire de l'IRP à titre de tiers enquêteur ; et
 - b. Faire appel à une personne-enquêteuse tierce externe à McGill. Les coûts associés à une enquête de tiers doivent être partagés entre l'association facultaire qui a reçu la plainte et l'AÉUM, avec d'autres associations facultaires en mesure de contribuer ainsi.
57. Au début du processus d'enquête, la personne enquêteuse doit aviser la personne intimée :
- a. du contenu de la plainte et le fait qu'un processus d'enquête a commencé ;
 - b. du lien vers la version la plus récente de la présente politique et, le cas échéant, l'IRP de l'association facultaire ;
 - c. du droit de demander le remplacement de tout membre du comité d'enquête pour des raisons telles que, mais sans s'y limiter, un conflit d'intérêts au sein du comité d'enquête proposé ; et
 - d. des dispositions de confidentialité de cette politique et de son importance afin de préserver l'intégrité du processus d'enquête ; et
 - e. de la disponibilité des services, des conseils et d'autres formes de soutien fournis par des groupes externes, l'AÉUM ou l'association étudiante concernée.
58. La personne enquêteuse ne tiendra pas d'audience.

59. Elle peut enquêter de toute manière requise pour obtenir les informations nécessaires pour établir les constatations de fait nécessaires dans la mesure permise par la loi. Celles-ci comprennent, mais sans s'y limiter :
- a. rencontrer la personne qui porte plainte et lui demander des renseignements ;
 - b. rencontrer et demander des renseignements à la ou les personnes intimées ;
 - c. rencontrer ou demander des renseignements à toute autre personne qui pourrait avoir des renseignements pertinents à l'enquête, y compris, mais sans s'y limiter, tout témoin identifié par la personne qui porte plainte ou la personne intimée ; obtenir toute autre preuve (p. ex. documents, copies de correspondance, photos/images) qui pourrait être pertinente à l'enquête.
60. Au cours du processus d'enquête, la personne-enquêteuse doit veiller à ce que la personne intimée, en temps opportun, ait la possibilité de répondre aux allégations contenues dans la plainte.
61. La personne-enquêteuse prendra toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que l'enquête est menée d'une manière qui tient compte des traumatismes et qui respecte les principes d'équité procédurale.
- a. Au cours de l'enquête, les parties concernées peuvent également être accompagnées d'une personne de soutien de leur choix.
62. Lorsque l'enquête est terminée, la personne-enquêteuse doit préparer un rapport de l'affaire, avec les faits de l'affaire, y compris les preuves pertinentes et une conclusion, selon la prépondérance des probabilités, sur la question de savoir s'il y a eu ou non une violation fondée de la politique.
63. S'il n'est pas conclu à une violation de la politique, la personne-enquêteuse doit informer le comité facultaire, la personne qui porte plainte et la personne intimée que l'enquête n'a pas conclu à une violation de la politique et que l'enquête est maintenant close.
- a. La personne intimée et la personne qui porte plainte doivent être informées de leur droit d'appel.
64. S'il y a eu une violation fondée de la politique, la personne-enquêteuse déterminera la nature des restrictions. Les conditions des restrictions sont déterminées en fonction des circonstances de l'incident et des autres informations disponibles en raison de l'enquête.

- a. Les conditions de la restriction doivent inclure des détails concernant les restrictions, la période pendant laquelle la restriction est appliquée, le type d'événements ou de rôles qui seront restreints et le fait que toute violation des conditions de la restriction peut faire l'objet de mesures supplémentaires ; et
 - b. La restriction peut s'appliquer à tous les événements ou rôles ou à des événements ou rôles spécifiques.
65. La personne-enquêteuse peut également recommander de décider d'autres résultats, y compris, mais sans s'y limiter :
- a. Assister à des ateliers, des formations ou d'autres occasions d'apprentissage concernant la toxicomanie, le consentement, la discrimination, les comportements inappropriés, l'intimidation et le harcèlement.
 - b. Efforts actifs pour changer leur comportement lors d'autres événements et dans leur vie personnelle.
66. L'application et les conditions d'une restriction seront décidées par un vote à la majorité simple de la personne-enquêteuse.
67. La personne-enquêteuse fournira à la personne qui porte plainte et à la personne intimée une copie du rapport d'enquête, les conditions de toute restriction ou autre résultat et leur droit à un processus d'appel.
68. À la fin de l'enquête, la personne-enquêteuse soumettra les conclusions du cas et les mesures prises à la ou aux présidences du comité facultaire ou du comité sur la violence sexuelle et genrée pour dépôt permanent. La présentation du rapport par la personne-enquêteuse met fin à l'enquête.
69. Si une restriction est appliquée, la ou les présidences du comité facultaire informent la présidence du comité directeur du nom de la personne intimée, de son numéro étudiant, de la portée de la restriction et des conditions appliquées.

Appel

70. Une personne intimée ou une personne qui porte plainte dans une affaire de restriction de participation peut interjeter appel de la décision de la personne-enquêteuse dans les vingt (20) jours suivant la notification en soumettant une demande écrite d'appel à la ou aux présidences du comité facultaire. Les motifs du recours doivent être précisés.
71. Les motifs de recours sont les suivants :
1. s'il y a eu une erreur substantielle de procédure dans l'application de la politique ;
 2. s'il y a de nouvelles preuves qui n'auraient pas pu être raisonnablement présentées plus tôt ;
 3. si la conclusion de la personne-décideuse est conforme à la preuve ;
 4. si le recours/la sanction est raisonnable dans les circonstances.
72. Un comité doit être composé de deux (2) à quatre (4) membres du comité facultaire qui n'ont pas pris part au processus d'enquête et de restriction pour mener l'appel (le « comité d'appel »).
73. Le comité d'appel peut juger que les motifs d'appel sont inadéquats et décider de ne pas poursuivre la procédure d'appel. Une telle décision doit être documentée dans le cadre de l'enquête et les raisons du rejet de l'appel doivent être indiquées. Les demandes d'appel peuvent être rejetées si :
- a. Les motifs exposés dans l'appel ont déjà été dûment pris en compte dans l'enquête initiale ;
 - b. La personne qui interjette appel n'a pas de motifs d'appel.
74. La présidence du comité facultaire, après avoir accepté la demande d'appel, avise la personne qui porte plainte et la personne intimée qu'un appel est en cours. Le comité d'appel examine tous les procès-verbaux et les déclarations écrites de l'enquête. Il peut mener des entretiens de suivi ou demander des déclarations écrites supplémentaires des parties impliquées dans l'enquête initiale. Des déclarations écrites ou des entrevues supplémentaires ne devraient pas être utilisées pour réexaminer le cas, mais plutôt pour obtenir des éclaircissements.
- a. L'enquête et les délibérations du comité d'appel se déroulent sur une période n'excédant pas deux (2) semaines. Ce délai peut être prolongé en raison de circonstances imprévues ou lorsque le comité d'appel estime qu'il faut plus de temps pour évaluer adéquatement l'appel, auquel cas la présidence du comité d'appel doit aviser la personne qui porte plainte et la personne intimée de la durée prévue du retard.
75. Le comité d'appel peut accepter ou rejeter l'appel. Les conditions de la restriction ne peuvent être modifiées que si l'appel est accepté.

- a. Aucune restriction supplémentaire ne peut être imposée aux conditions d'une personne intimée à la suite d'un appel rejeté.
76. La décision du comité d'appel est définitive et contraignante, et aucun autre appel n'est examiné.
77. Le comité d'appel informe la personne intimée et la personne qui porte plainte, par écrit, de sa décision et des motifs de la décision dans les vingt-quatre (24) heures suivant la fin de la délibération.
78. Le comité d'appel informera la présidence du comité directeur de toute modification apportée aux restrictions.

Confidentialité

79. Afin de réduire les obstacles potentiels au signalement, les enquêtes seront menées dans un climat de dignité et de discrétion. Les informations sur les plaintes et les incidents doivent rester confidentielles dans la mesure du possible. Les informations obtenues à propos d'un incident ou d'une plainte de discrimination, de violence, de harcèlement ou de conduite inappropriée, y compris les informations d'identification sur toute personne impliquée, ne seront pas divulguées par les membres du comité facultaire, sauf si la divulgation est nécessaire pour protéger une personne, enquêter sur la plainte ou l'incident, prendre des mesures correctives, y compris une restriction, ou comme autrement requis par la loi.
80. Tous les tiers concernés sont tenus à un devoir de confidentialité tout au long de l'enquête et à tout moment et il leur est strictement interdit de divulguer les détails de la plainte à quiconque, sauf à la personne-enquêteuse, à la personne qui porte plainte ou à la personne intimée, sauf disposition contraire de la loi.
81. Toute personne, y compris la personne qui porte plainte, la personne intimée ou un témoin, qui viole la confidentialité d'une plainte, sera en violation de cette politique, ce qui peut entraîner des mesures disciplinaires.
82. Dans les circonstances suivantes, les comités facultaires peuvent faire face à des obligations légales supplémentaires et peuvent ne pas être en mesure de garantir une confidentialité complète si, sans limiter la généralité de ce qui précède :

- a. Une personne est à risque d'automutilation ;
 - b. Une personne risque de nuire à autrui ;
 - c. Les membres de la communauté universitaire ou de la communauté en général peuvent être exposés à un danger imminent ; et/ou
 - d. 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).
83. Bien que tous les documents produits dans le cadre du processus de rapport et d'enquête devront rester confidentiels, cela ne limite pas le droit de la personne qui porte plainte de parler ouvertement de son expérience dans le but de demander du soutien ou de maintenir sa sécurité ou celle d'autrui, à l'exclusion des procédures et des résultats d'une enquête visant à maintenir une protection juridique viable pour les parties impliquées (y compris, mais sans s'y limiter, le ou les personnes-enquêteuses, la personne qui porte plainte, la personne intimée et les témoins) dans l'affaire.

Protection des informations

84. Les informations contenues dans la liste de restriction ne seront pas utilisées à des fins non pertinentes pour l'objet pour lequel ces informations ont été collectées.
85. Les informations personnelles contenues dans la liste de restriction ne seront pas communiquées en dehors des conditions fournies dans cette politique.
86. La liste de restriction peut également être divulguée à toute autre personne, si nécessaire, pour assurer l'accomplissement du mandat de l'AÉUM ou des associations étudiantes de fournir un environnement sûr aux associations étudiantes.

Liste de restriction

87. La présidence du comité directeur tient une liste confidentielle des personnes faisant l'objet d'une restriction. Cette liste de restriction doit inclure le nom de la personne soumise à la restriction, son numéro étudiant, la portée de la restriction, la durée de la restriction, sans préciser la raison de

l'application de ladite restriction. Il est de la responsabilité du comité directeur de tenir cette liste de restrictions à jour, confidentielle et dans un endroit sûr.

88. Le comité facultaire et le comité directeur ne recueillent que les renseignements qu'ils jugent nécessaires à l'exécution de leur mandat et à la réalisation d'objectifs précis.
89. La liste de restrictions ne doit être utilisée que pour mettre en œuvre des restrictions ou comme autrement requis par la loi.
90. Le nombre de personnes ayant accès aux informations contenues dans la liste de restriction doit être limité à ce qui est nécessaire pour mettre en œuvre la restriction dans l'environnement de l'AÉUM ou de l'association étudiante concernée. La liste de restriction peut également être divulguée à toute autre personne si nécessaire pour remplir efficacement les mandats ou les activités de l'AÉUM ou des associations étudiantes.
91. Avant de divulguer la liste de restriction contenant les renseignements personnels des personnes faisant l'objet d'une restriction, le comité facultaire doit s'assurer qu'il a le consentement écrit formel de chaque personne figurant sur la liste de restriction.
 - a. Le consentement doit généralement être obtenu par le biais du formulaire de consentement mis à disposition par chaque association étudiante lors de ses événements, détaillant le type d'informations divulguées, le but de la divulgation (c'est-à-dire appliquer la restriction aux événements) et la durée pendant laquelle le consentement est valide.
92. Les organisations d'événements doivent informer la présidence du comité directeur d'une demande de liste de personnes faisant l'objet d'une restriction :
 - a. Si un événement n'est pas récurrent au cours d'un semestre universitaire, au moins deux semaines avant le début d'un événement.
 - b. Si ledit événement est récurrent dans un délai d'un semestre académique, au moins deux semaines avant la première occurrence dudit événement.
93. Les organisations de l'événement proposeront le nombre minimum de personnes qui sont au courant de l'identité des personnes restreintes, que la présidence du comité directeur peut modifier pour limiter le nombre de personnes informées autant que possible tout en permettant que les restrictions soient appliquées correctement.

94. Au moins une semaine avant l'événement, la présidence du comité directeur doit fournir aux organisations de l'événement une version abrégée de la liste de restriction, y compris les noms et les numéros étudiants, qui est jugée pertinente pour le bassin potentiel de personnes participantes, de personnel et/ou de bénévoles de l'événement.
95. Toute mise à jour de la liste de restriction sera immédiatement communiquée à l'organisation de l'événement par la présidence du comité directeur afin d'assurer la sécurité de toutes les personnes qui participent à l'événement. Le nombre de personnes ayant accès aux informations contenues dans la liste de restriction doit être limité à ce qui est nécessaire pour mettre en œuvre la restriction dans l'environnement de l'AÉUM ou de l'association étudiante concernée. La liste de restriction peut également être divulguée à toute autre personne si nécessaire pour remplir efficacement les mandats ou les activités de l'AÉUM ou des associations étudiantes, à condition qu'elles aient signé un accord de confidentialité avant la divulgation de la liste, conformément à la loi.

Modifications

96. Les modifications apportées à la présente politique sont approuvées par un vote à la majorité simple du comité directeur. Les amendements à cette politique seront ratifiés à la majorité simple du conseil général, des conseils législatifs et du conseil d'administration de toutes les associations facultaires respectives.
97. Le comité directeur examinera la Politique restrictive concernant les personnes liées à l'AÉUM ou participant à ses activités au moins une fois par année au cours de l'été pour discuter de la politique afin d'assurer une compréhension mutuelle. Cela donne également l'occasion à tout membre du comité directeur ou signataire de la politique, de proposer des modifications potentielles. Il est de la responsabilité conjointe de l'AÉUM et des associations facultaires de créer un environnement de discussion ouvert et équitable où les positions de toutes les facultés signataires sont entendues et écoutées.

Association étudiante de l'Université McGill
Students' Society of McGill University

Située sur les territoires traditionnels des collectivités Haudenosaunee et Anishinaabe.
Located on Haudenosaunee and Anishinaabe, traditional territories.

ssmu.ca | 3501 rue Peel, Montréal, QC, H3A 1W7



EN FOI DE QUOI, L'AÉUM ET LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES ONT DÛMENT SIGNÉ ET EXÉCUTÉ
LA PRÉSENTE ENTENTE DANS LA VILLE DE MONTRÉAL, PAROISSE DE QUÉBEC, LE ____ DU ____ 2021.

DocuSigned by:

7EDD0C4A6AD9486...

Ayo Ogunremi

Vice-présidence (affaires externes)

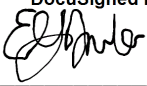
DocuSigned by:

8535CA775E3D4A2...

Gifford Marpole

Vice-présidence
(finance)

Association étudiante de l'Université McGill

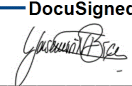
DocuSigned by:

72E86A62B14A493...

Grace Jumbo

Vice-présidence (affaires sociales)

Association Étudiante de la Faculté des Arts de
l'Université

Association étudiante de l'Université McGill

DocuSigned by:

5C017DA58B4D47D...

Yasemin Bicer

Vice-présidence (affaires internes)

Engineering Undergraduate Society of

Université McGill

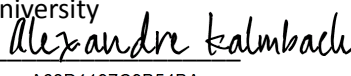
DocuSigned by:

53075302084F4EF...

Sydney Kalyn

Vice-présidence (affaires internes)

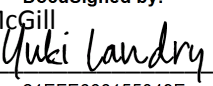
Science Undergraduate Society

DocuSigned by:

A63D1197C9B54BA...

Alexandre Kalmbach

Vice-présidence (affaires internes)

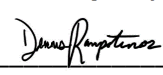
Education Undergraduate Society of

DocuSigned by:

21EFF666155049E...

Yuki Landry

Vice-présidence (événements)

Association des étudiant.e.s en musique du 1^{er} cycle de l'Université McGill

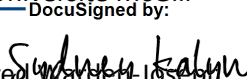
DocuSigned by:

3D33F5253B1EE4E2...

Dennis Rompotinos président

exécutif

Medical Students' Society of McGill University

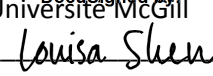
Université McGill

DocuSigned by:

999F96804868480...

Jared Warden-Joseph

Vice-présidence (événements)

Management Undergraduate Society of McGill

DocuSigned by:

A63D1197C9B54BA...

Louise Shen

Présidence

Arts and Science Undergraduate

Society of McGill University