

<b>INTITULÉ</b>	<b>POLITIQUE CONTRE LA VIOLENCE SEXUELLE</b>
<b>Organe approbateur</b>	Conseil des gouverneurs
<b>Première approbation</b>	Sénat, le 23 novembre 2016 Comité exécutif, le 1 décembre 2016
<b>Révision la plus récente</b>	Le 28 mars 2019
<b>Prochaine révision</b>	mars 2022
<b>Cadre responsable</b>	Vice-principal exécutif et vice-principal aux études

*Dans le présent document, le masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.*

## **Préambule**

L'Université McGill s'est engagée à créer et à maintenir un milieu sécuritaire par la mise en œuvre d'approches proactives, visibles, accessibles et efficaces ayant pour but de prévenir la violence sexuelle et d'y réagir. De plus, l'Université reconnaît l'importance primordiale d'assurer l'établissement d'un milieu équitable au sein duquel tous les membres de la communauté universitaire sont respectés, en sécurité et à l'abri de la violence, en particulier de la violence sexuelle.

La présente politique correspond aux intérêts et satisfait les besoins de la communauté mcgilloise et des lois en matière de prévention et de lutte contre la violence sexuelle dans notre établissement.

L'Université ne tolère la violence sexuelle sous aucune forme. Elle reconnaît qu'il convient de porter une attention particulière à la violence sexuelle sur les campus universitaires et qu'elle a un rôle à jouer pour la prévenir et y réagir. Elle reconnaît de plus que si la violence sexuelle touche tous les membres de la société, ce type de maltraitance et ses conséquences peuvent atteindre de manière disproportionnée des membres de groupes sociaux aux prises avec des formes intersectionnelles de discrimination systémique ou d'obstacles (fondés notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression sexuelles, la race, la religion, l'appartenance à un groupe autochtone, l'ethnicité, l'invalidité ou la classe sociale).

L'Université reconnaît en outre que la violence sexuelle suppose souvent un déséquilibre des pouvoirs et qu'elle n'est pas assez signalée pour une foule de raisons, dont la stigmatisation, le risque d'aggravation d'un traumatisme et les difficultés associées aux enquêtes et à l'imposition de sanctions en matière de violence sexuelle. La présente politique est axée sur le soutien aux survivants. L'Université s'engage à appuyer les survivants selon leur expérience personnelle, qu'une infraction criminelle ait été constatée ou non, et que le survivant choisisse ou non d'effectuer un signalement dans le cadre d'un processus mis en place par l'Université ou d'un processus externe d'application de la loi.

Il est interdit aux membres de la communauté universitaire de se livrer à quelque forme de violence sexuelle que ce soit. Étant donné que la violence sexuelle est une inconduite, la présente politique s'accompagne de procédures d'enquête qui peuvent mener à des sanctions disciplinaires.

Au nombre des principaux objectifs de la présente politique, mentionnons :

- la prévention de la violence sexuelle par l'éducation et d'autres initiatives générales et proactives de promotion de la connaissance de la nature et des répercussions de cette violence;
- l'établissement et le maintien d'un climat et d'une culture au sein desquels tous les membres de la communauté universitaire évoluent dans un milieu de travail et d'étude sécuritaire et respectueux;
- le soutien apporté aux survivants; et
- la réaction efficace et en temps opportun aux divulgations et aux signalements.

Le respect de ces objectifs passe par un engagement à l'endroit des valeurs exprimées dans les enquêtes sensibles aux traumatismes et l'équité procédurale.

### **Généralités**

1. La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté universitaire.
2. La présente politique s'étend à toute forme de violence sexuelle.
3. La présente politique s'ajoute aux autres politiques, règlements ou conventions collectives de l'Université, auxquels elle ne déroge pas et ne se substitue pas, dont ceux qui établissent des processus disciplinaires et administratifs tels que le [Code de conduite de l'étudiant et procédures disciplinaires](#), le [Règlement relatif à l'emploi des membres du personnel enseignant permanents ou candidats à la permanence](#), la [Politique sur le harcèlement, le harcèlement sexuel et la discrimination interdits par la loi](#) et le [Règlement sur les conflits d'intérêts](#), et aux politiques en matière de relations de travail qui s'appliquent au personnel administratif et de soutien non syndiqué.
4. Aucun membre de la communauté universitaire qui effectue une divulgation ou qui dépose un signalement, ou qui est nommé en qualité d'intimé en vertu de la présente politique, ne peut faire l'objet de harcèlement ni de représailles. Tout survivant qui croit avoir fait l'objet de harcèlement ou de représailles peut communiquer avec le Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle pour obtenir du soutien et de l'information. Tout intimé qui croit avoir fait l'objet de harcèlement ou de représailles peut communiquer avec le Service de représentation étudiante de McGill (dans le cas d'un étudiant) ou avec son syndicat ou son association du personnel (dans celui d'un membre du personnel enseignant, administratif ou de soutien) également pour obtenir du soutien et de l'information.
5. L'Université reconnaît que certaines personnes peuvent hésiter à déclarer ou à signaler la violence sexuelle dans les cas où elles avaient consommé de l'alcool ou des drogues avant que la violence sexuelle n'ait lieu. L'Université offre au survivant du soutien et de l'information sur la manière d'effectuer un signalement, peu importe si de l'alcool ou des drogues ont été consommés ou non. De plus, une personne agissant de bonne foi qui effectue une divulgation ou qui dépose un signalement en matière de violence sexuelle ne fera pas l'objet de mesures en considération de violations des politiques de l'Université qui s'appliquent à la consommation de cannabis et d'alcool au moment des faits.

6. Tout membre de la communauté universitaire qui croit que l'Université n'a pas respecté les exigences formulées dans la présente politique peut exercer un recours à l'aide de la procédure de grief prévue aux règlements de l'Université et/ou aux conventions collectives en vigueur.

### Définitions

7. Dans le contexte de la présente politique, les définitions suivantes s'appliquent :
- a. « Conduite de nature sexuelle » désigne un comportement qui, en tout ou en partie :
    - i) a pour but de susciter l'attention ou d'obtenir une faveur sexuelle de la personne visée;  
ou
    - ii) traiter une personne à titre d'objet de désir sexuel;  
ou
    - iii) est discriminatoire ou hostile à l'endroit d'une personne en raison de son sexe ou de son identité sexuelle;qui est connu ou devrait être raisonnablement connu, comme créant à l'égard d'une telle personne un milieu professionnel, d'étude, extrascolaire ou, dans les résidences, un milieu de vie intimidant, hostile ou offensant.
  - b. « Consentement » s'entend de l'acceptation libre, éclairée, exprimée et continue de prendre part à une activité sexuelle ce qui ne peut avoir lieu si une personne est incapable de consentir à cette activité pour diverses raisons, notamment si elle a consommé de l'alcool ou des drogues au point d'être frappée d'incapacité, si elle est inconsciente ou si l'activité sexuelle résulte d'un abus d'une relation de confiance, de pouvoir ou d'autorité. Le consentement à une activité sexuelle peut être retiré en tout temps.
  - c. « Jour » s'entend de « jour civil ».
  - d. « Divulgateion » s'entend de l'action de porter un incident de violence sexuelle à la connaissance d'un membre du Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle en vue d'obtenir de l'aide.
  - e. « Membre de la communauté universitaire » s'entend :
    - i) de toute personne qui exerce des fonctions en vertu de la *Charte* et des *Statuts* de l'Université;
    - ii) d'une personne nommée ou employée par l'Université; ou
    - iii) d'un étudiant selon la définition de l'article 1 du *Code de conduite de l'étudiant et procédures disciplinaires*.
  - f. « Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle » s'entend du bureau créé par l'Université pour établir et coordonner le soutien apporté aux survivants qui procèdent à une divulgation ou à un signalement, et qui prend des initiatives en matière d'éducation ayant pour but de sensibiliser la collectivité à la violence sexuelle sur les campus et de la prévenir.
  - g. « Équité procédurale » s'entend d'un processus : i) fondé sur l'impartialité et l'absence de parti pris; ii) dans lequel les parties sont informées des allégations portées contre elles; iii) qui inclut l'occasion de présenter une défense substantive contre ces

allégations, dont le droit de recevoir un préavis suffisamment à l'avance de la tenue d'une entrevue ou d'une rencontre où il est prévu que les parties pourront produire des preuves ou exprimer leur point de vue au sujet des faits ou de la preuve réunie dans le cadre du processus; et iv) qui mène à une décision étayée d'une explication suffisamment détaillée de son bien-fondé de telle manière que les parties puissent en comprendre les motifs.

- h.** « Signalement » s'entend de l'action de porter un incident de violence sexuelle à la connaissance de l'enquêteur spécial conformément à la présente politique aux fins d'enquête.
- i.** « Intimé » s'entend d'une personne qui aurait, selon un signalement commis un acte de violence sexuelle.
- j.** « Violence sexuelle » s'entend d'un ou de plusieurs actes sexuels, commis ou tentés, qui ciblent la sexualité, l'identité ou l'expression sexuelle d'une personne, ou toute menace de commettre de tels actes contre une personne sans son consentement. La violence sexuelle peut se manifester en personne, au téléphone ou en ligne. Elle englobe :
  - i) *l'agression sexuelle* qui désigne un contact sexuel avec une autre personne sans son consentement;
  - ii) *le harcèlement sexuel*, qui désigne une conduite de nature sexuelle
    - A) selon laquelle l'activité sexuelle :
      1. est établie comme modalité ou condition explicite ou implicite d'emploi d'une personne ou de statut dans un cours, un programme ou une activité; ou
      2. est utilisé comme motif sous-tendant une décision en matière d'emploi ou d'éducation qui a des incidences sur une personne;
    - ou
    - B) qui a pour effet de nuire au travail ou au rendement universitaire d'une personne quand il est reconnu, ou devrait être reconnu, que cette conduite est importune;
  - iii) « traquer » qui désigne la surveillance ou le fait de suivre indument une autre personne alors que cette personne, déposant une divulgation ou un signalement, a l'impression que cette traque a un lien avec le sexe ou l'identité sexuelle;
  - iv) « *exhibitionnisme* » qui désigne l'exposition de ses organes sexuels à une autre personne dans un lieu public ou de manière menaçante ou choquante pour cette personne;
  - v) « *voyeurisme* » qui désigne l'observation furtive ou l'enregistrement d'une personne au moyen d'un dispositif mécanique ou électronique;
  - vi) « *diffusion d'images sexuelles* » qui désigne la distribution d'une image, photo ou vidéo de nature sexuelle d'une personne sans son consentement; et
  - vii) « *exploitation sexuelle* » qui désigne l'abus ou l'exploitation de la sexualité d'une autre personne aux fins d'une gratification sexuelle, d'un gain pécuniaire, d'un avantage personnel ou à toute autre fin non légitime.
- k.** « Survivant » s'entend d'une personne qui a subi de la violence sexuelle, y compris tout individu qui s'identifie comme victime ou victime survivante. L'utilisation de ce terme dans la présente politique n'a pas pour but de laisser entendre que le résultat de quelque enquête que ce soit est déterminé ni ne fait pencher la balance en faveur de ce résultat dans quelque signalement que ce soit.

- l. « Personnel enseignant » s'entend de toute personne qui fournit un volet d'un programme universitaire, dont, sans restriction : des cours de tous les cycles, la supervision des étudiants de premier cycle ou des cycles supérieurs ou d'un chercheur postdoctoral et les services qu'offrent les bibliothécaires et les archivistes de l'Université. Dans la présente politique, « personnel enseignant » s'entend également des auxiliaires d'enseignement et des entraîneurs des équipes sportives de l'Université.
  
- m. « Sensible aux traumatismes » s'entend d'une approche qui respecte la dignité individuelle et l'autonomie au cours des processus liés au dépôt d'une divulgation ou d'un signalement compte tenu de la connaissance : des répercussions éventuelles d'un traumatisme sur le comportement, la prise de décisions, la mémoire et la volonté à demander des services ou des accommodements ou de déposer un signalement de violence sexuelle. Une telle approche fait abstraction des mythes et des stéréotypes au sujet de la violence sexuelle (par exemple, qu'une personne puisse accorder son consentement par sa tenue vestimentaire ou pendant que ses facultés sont affaiblies) et reconnaît les répercussions que la violence sexuelle peut avoir non seulement sur une personne, mais sur une communauté, de même que son impact disproportionné sur les femmes, les membres de minorités sexuelles et les personnes assimilées à une race, les Autochtones et/ou les personnes handicapées. Tous les processus en vertu de la présente politique doivent être sensibles aux traumatismes.
  
- n. « Contexte universitaire » s'entend d'un cas qui se produit :
  - i) sur les lieux de l'Université;
  - ii) dans le cadre d'un programme, d'un événement ou d'une activité parrainé par l'Université sur le campus ou ailleurs (p. ex., concours que parraine l'Université ou voyage d'études/sur le terrain : ou
  - iii) hors campus, y compris en ligne ou dans les médias sociaux et dont les conséquences peuvent être raisonnablement considérées comme portant atteinte :
    - o à la sécurité des étudiants, des membres du personnel ou sur les campus ou dans le cadre d'un programme, un événement ou une activité parrainée par l'Université;
    - ou
    - o au droit d'un membre de la communauté universitaire de faire usage et de jouir d'un environnement propice au travail ou à l'apprentissage au sein de l'Université.

### **Code de conduite : Relations affectives et sexuelles entre des membres du personnel enseignant et les étudiants**

**8.1** L'Université s'est engagée à cultiver et à maintenir un milieu sécuritaire pour les étudiants fondé sur l'intégrité et le respect. Les étudiants ont le droit d'évoluer dans un milieu d'étude sûr et respectueux qui favorise leur succès universitaire. Les membres du personnel enseignant sont tenus de se comporter avec professionnalisme et intégrité dans tous leurs rapports avec des étudiants. Le code de conduite ci-après s'applique à tous les membres du personnel enseignant :

- i) Aucun membre du personnel enseignant ne peut établir de relation de nature affective ou sexuelle avec un étudiant s'il :
  - a. exerce une autorité d'ordre académique sur l'étudiant;

- b. exerce une influence sur la progression universitaire de l'étudiant; ou
  - c. collabore avec l'étudiant à un projet universitaire.
- ii) La violation de l'interdiction formulée au point 8.1 i) doit faire l'objet d'une sanction disciplinaire qui consiste au minimum à une suspension sans salaire, à moins que les faits ne justifient une sanction plus clémentine. Le membre du personnel enseignant s'expose de plus à des mesures administratives.
- iii) Exception faite des étudiants des cycles supérieurs qui ont été nommés au sein du personnel enseignant (p. ex., à titre d'auxiliaire d'enseignement), si un membre du personnel enseignant établit une relation de nature affective ou sexuelle avec un étudiant non couvert dans l'interdiction formulée au point 8.1 i), mais que l'étudiant fait partie du personnel enseignant de la faculté à laquelle le membre du personnel enseignant appartient, ou s'il est probable que le membre du personnel enseignant exercera une autorité d'ordre académique sur l'étudiant ou sur la progression universitaire de l'étudiant (p. ex., si le membre du personnel enseignant donne un cours obligatoire au programme auquel l'étudiant est inscrit), ce membre du personnel doit immédiatement déclarer son intention d'établir une telle relation. La déclaration en question est déposée par écrit conformément au processus formulé dans le [Règlement sur les conflits d'intérêts](#). Le cas échéant, des mesures administratives sont appliquées pour assurer que le membre du personnel enseignant n'exerce aucune autorité ni influence professorale sur l'étudiant concerné.
- iv) Le [Règlement sur les conflits d'intérêts](#) régit la relation de nature affective ou sexuelle entre un membre du personnel enseignant et un étudiant de la même faculté qui existait *avant* l'inscription de l'étudiant à l'Université, ou avant que le membre du personnel enseignant soit nommé à McGill.
- 8.2** Le [Règlement sur les conflits d'intérêts](#) régit la relation de nature affective ou sexuelle dans le contexte de rapports qui se caractérisent par une différence entre les pouvoirs (p. ex., un professeur et le chef de son unité d'enseignement ou entre un membre du personnel et son supérieur).
- 8.3** L'Université doit tenir compte des divers contextes où l'étudiant suit son programme éducatif (p. ex., sur le terrain, en clinique, dans un cycle supérieur ou des études continues) pour interpréter et appliquer le présent code de conduite.
- 8.4** Dans le présent code de conduite, « étudiant » inclut tout boursier de recherches postdoctorales, qu'il soit réputé être un employé ou non.
- 8.5** L'Université doit s'assurer qu'elle communique le présent code de conduite à tous les membres de la communauté universitaire, de même qu'elle leur donne une formation à son sujet.
- 8.6** La violation du présent code de conduite sur les relations affectives et sexuelles entre des membres du personnel enseignant et les étudiants est une violation de la présente politique et est sujette aux procédures qui s'y appliquent.

## **Comité de mise en œuvre**

9. La présente politique est assortie d'un plan de mise en œuvre élaboré par un comité qui comprend des étudiants ainsi que des membres du personnel enseignant, et du personnel administratif et de soutien. Ce plan prévoit :
- a. l'affectation de ressources pour la poursuite des objectifs de la politique, dont l'établissement d'un espace physique approprié et accessible pour le Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle;
  - b. la nomination d'un personnel compétent et qualifié au Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle ayant la capacité de réagir aux répercussions que peuvent avoir des facteurs intersectionnels, tels que la race, la religion, le sexe et l'identité sexuelle, sur les incidents de violence sexuelle et de sensibiliser la communauté à ces répercussions;
  - c. la mise en place, au sein du Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle, de services en vue d'informer et d'appuyer les survivants, notamment au sujet des processus de divulgation et de signalement;
  - d. l'élaboration d'un cadre de suivi confidentiel, qui comprend la consignation du nombre de divulgations et de signalements afin d'assurer l'évaluation continue de l'efficacité des interventions de l'Université contre la violence sexuelle et de contribuer à la préparation des rapports destinés au Sénat ainsi qu'à la révision triennale de la présente politique;
  - e. la révision et le renforcement des mesures de soutien, d'éducation, de communication, de prévention et de formation en vigueur et des ressources offertes, notamment celles fournies par l'entremise des séances d'information actuelles destinées aux étudiants ainsi qu'au personnel enseignant et au personnel administratif et de soutien;
  - f. les initiatives éducatives et stratégiques en tenant compte de l'obligation pour l'Université d'offrir une formation à tous les membres de la communauté universitaire afin d'accroître leurs connaissances sur la violence sexuelle, sa prévention et les ressources de l'Université permettant de réagir aux divulgations et aux signalements;
  - g. l'engagement et la consultation des parties prenantes (p. ex., l'Association étudiante de l'Université McGill, l'Association des étudiants aux cycles supérieurs, l'Association des étudiants à l'éducation permanente de l'Université McGill, l'Association étudiante du campus Macdonald, le Centre d'intervention en matière d'agression sexuelle de l'Association étudiante de l'Université McGill, le Bureau de l'éducation en équité sociale et diversité, le Comité mixte du Sénat et du Conseil des gouverneurs sur l'équité, l'Association des étudiants diplômés employés de l'Université McGill, l'Association des employé(e)s de recherche de l'Université McGill (AMURE), l'Association des employés occasionnels de l'Université McGill (AMUSE), l'Association des professeurs et bibliothécaires de l'Université McGill, l'Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill (MUNACA), l'Association du personnel non enseignant de l'Université McGill (MUNASA), le Syndicat des chargé(es) de cours et instructeur(trices) de McGill et le Syndicat des employés et employées de service; et
  - h. en consultation avec le Service de sécurité, l'examen de l'infrastructure de l'Université et des précautions en vue de maintenir la sécurité physique sur le campus, notamment dans les résidences de McGill.

## **Éducation et sensibilisation**

10. Guidée par le Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle, l'Université doit prendre des mesures proactives et visibles pour fournir

éducation, lignes directrices et information sur la violence sexuelle et ses diverses répercussions par divers moyens, dont :

- a. des campagnes d'information multimédia partout sur ses campus au début de chaque période universitaire portant sur : la politique, les ressources connexes et le rôle qu'ont en commun tous les membres de la communauté universitaire en matière de prévention de la violence sexuelle;
- b. des moyens en vue d'assurer que les sous-traitants qui offrent des services sur le campus soient informés à propos de la politique et qu'ils la respectent;
- c. des séances d'intégration, de formation et d'information à divers endroits où le personnel enseignant, les employés et les étudiants travaillent, vivent et apprennent, en collaboration avec les divers services des campus;
- d. un site Web consacré à la violence sexuelle, qui comprend de l'information sur la nature de la violence sexuelle, les ressources offertes à l'Université et ailleurs qui peuvent intéresser les survivants et leurs aidants ainsi que sur les modalités de divulgation et de signalement;
- e. des séances d'orientation et de formation obligatoires destinées à tous les étudiants et membres du personnel enseignant et du personnel administratif et de soutien en vue d'accroître la sensibilisation à la violence sexuelle et au rôle assumé conjointement par tous les membres de la communauté universitaire en matière de prévention de la violence sexuelle;
- f. une formation obligatoire sur la prise en charge d'une divulgation ou d'un signalement par des méthodes axées sur le survivant et sur le moment et la manière de signaler aux autorités universitaires les risques de violence sexuelle dans la communauté universitaire et sur les procédures de la présente politique en matière de signalement aux personnes suivantes :
  - i. membres du personnel universitaire, administratif et de soutien qui fournissent des soins de santé et du counseling aux étudiants;
  - ii. les membres du personnel affecté aux résidences de l'Université;
  - iii. les employés du Service de sécurité;
  - iv. les conseillers en Ressources humaines; et
  - v. les dirigeants universitaires (p. ex., les doyens, les directeurs départementaux, les directeurs, les vice-doyens et les directeurs des programmes destinés aux étudiants de tous les cycles);
- g. une formation obligatoire pour toutes les personnes qui exercent une autorité disciplinaire (p. ex., les doyens et les agents disciplinaires) sur la violence sexuelle, ses répercussions sur les personnes et les communautés et sur l'équité procédurale;
- h. des initiatives en matière d'éducation qui permettent d'accroître la sensibilisation aux répercussions que peuvent avoir des facteurs intersectionnels tels que la race, la religion, le sexe et l'identité sexuelle sur les incidents de violence sexuelle; et
- i. des campagnes d'information qui diffusent les coordonnées du Service de sécurité de McGill sur le campus du centre-ville et le campus Macdonald, accessibles 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

### **Intervention relative à une divulgation**

11. L'Université doit offrir du soutien aux survivants, peu importe le moment ou le lieu où s'est produit l'incident de violence sexuelle.
12. Lorsqu'il intervient à la suite d'une divulgation, le membre du Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle doit mettre en œuvre tous les efforts raisonnables en vue de suivre les directives suivantes, au besoin, dans la perspective d'informer le survivant et de lui donner des moyens d'agir :
  - a. écouter avec compassion;



- b. éviter de poser des questions ou de formuler des commentaires qui laissent entendre au survivant qu'il est jugé ou blâmé (comme des questions ou des commentaires sur la tenue vestimentaire, la conduite, les propos, la disposition émotionnelle, les antécédents sexuels, la consommation d'alcool ou de drogues, ou le moment de la divulgation ou du signalement);
  - c. fournir de l'information sur les services offerts par l'Université et l'accès à ces services, notamment en matière de santé et de counseling;
  - d. fournir de l'information sur les services offerts à l'extérieur de l'Université et faciliter l'accès à ces services, notamment les services chargés de l'application de la loi, les services de santé et les services sociaux;
  - e. encourager le survivant à obtenir du soutien et des soins à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université, sans pour autant le diriger vers une ressource particulière ni l'inciter à prendre de recours précis;
  - f. protéger la vie privée du survivant et assurer la confidentialité de sa démarche et des décisions de signalement aux autorités chargées de l'application de la loi, sauf dans les cas où l'Université est tenue d'intervenir en vertu de la loi (p. ex., dans le cas de mineurs ou lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'une personne pose un risque grave et crédible de danger pour elle-même ou pour autre personne). Le cas échéant, le survivant est informé et reçoit du soutien;
  - g. respecter les souhaits du survivant en ce qui a trait à l'accompagnement par un aidant au cours des processus de divulgation et de signalement;
  - h. fournir de l'information sur le processus associé au signalement, dont la durée éventuelle d'un processus disciplinaire;
  - i. respecter la décision du survivant, peu importe le moment où elle est prise, de ne plus participer à un processus associé à une divulgation;
  - j. reconnaître les facteurs intersectionnels tels que la race, la religion, le sexe, l'identité sexuelle et les handicaps et leur effet disproportionné en matière de violence sexuelle et en tenir compte;
  - k. s'assurer qu'un survivant n'ait pas à raconter inutilement à maintes reprises les détails de la violence sexuelle qu'il a divulgué;
  - l. fournir au survivant des services dans la langue officielle de son choix.
13. Lorsqu'une divulgation soulève des préoccupations relatives à un cadre d'étude, de vie ou de travail à l'Université, le Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle consulte le survivant et, en collaboration avec les autorités universitaires appropriées (p. ex., le doyen des services aux étudiants, les Services d'hébergement de McGill, le Service de Sécurité, les Ressources humaines et les Services juridiques) pour évaluer s'il faut prendre des mesures afin de maintenir un milieu respectueux d'étude, de vie ou de travail. Ces mesures incluent : des rencontres périodiques avec le survivant ou une collaboration avec le secteur de l'Université approprié qui fait l'objet de préoccupations pour accroître la sensibilisation à la violence sexuelle, à sa prévention et aux responsabilités que la présente politique confère aux membres de la communauté universitaire. Ces mesures n'empêchent pas le signalement ni en tiennent lieu.
14. L'Université doit offrir des accommodements raisonnables au survivant qui effectue une divulgation quand les besoins découlent de la violence sexuelle. Ces arrangements incluent : le report d'un examen ou de la remise d'un travail, l'abandon tardif d'un cours sans consignation d'un tel abandon, le remboursement des droits de scolarité associés aux cours que le survivant doit abandonner, un accès prioritaire à des services de counseling ou un changement de résidence à l'Université. L'Université doit prendre une décision au sujet des accommodements raisonnables, et la communiquer, dans les 7 jours qui en suivent la demande.

15. Même si l'Université donne principalement suite aux divulgations par l'entremise du Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle, le survivant peut divulguer un cas de violence sexuelle à d'autres membres de la communauté universitaire qui doivent veiller à :
  - a. l'écouter avec compassion
  - b. éviter de poser des questions ou de formuler des commentaires qui laissent entendre au survivant qu'il est jugé ou blâmé (comme des questions ou des commentaires sur la tenue d'une survivante, sur sa conduite, ses propos, sa disposition émotionnelle, ses antécédents sexuels, sa consommation d'alcool ou de drogues ou le moment de la divulgation);
  - c. communiquer avec le Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle dans le but de fournir au survivant l'appui et les renseignements nécessaires, sous réserve que le survivant accorde sa permission aux fins d'une telle communication; et
  - d. respecter la vie privée du survivant.

### **Intervention relative à un signalement**

#### Enquêteur spécial

16. Les signalements de violence sexuelle doivent être déposés auprès d'un enquêteur spécial.
17. L'enquêteur spécial est une personne indépendante et impartiale qui possède de l'expertise en matière d'enquête et est formée au sujet des processus sensibles aux traumatismes et sur les différences entre les expériences de violence sexuelle en fonction de l'identité. L'enquêteur spécial est aussi formée sur l'équité procédurale.
18. Le rôle de l'enquêteur spécial consiste à mener des enquêtes portant sur les signalements.
19. L'enquêteur spécial ne défend pas les intérêts de qui que ce soit, ni ne prend parti dans le cadre d'un signalement.
20. L'enquêteur spécial :
  - a. est sensible aux traumatismes;
  - b. maintient l'équité procédurale;
  - c. reconnaît les facteurs intersectionnels, dont il tient compte, notamment l'identité et les expériences et que l'impact disproportionné de la violence sexuelle sur les femmes, des membres des minorités sexuelles et des personnes assimilées à une race, les Autochtones et/ou les personnes handicapées.
  - d. respecte les procédures établies associées à la présente politique. Ces procédures sont établies et examinées au moins tous les 2 ans en consultation avec les groupes recensés à l'article 51 et avec le Sénat.
21. L'enquêteur spécial doit disposer d'un endroit accessible où rencontrer les parties et les témoins tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du campus de l'Université, selon leur choix.
22. L'enquêteur spécial doit offrir l'option d'une médiation aux parties conformément aux procédures associées à la présente politique.
23. L'enquêteur spécial doit conclure son enquête à l'intérieur d'une période de 90 jours.

24. Si un survivant retire un signalement ou si une personne autre que le survivant dépose un signalement pour son compte, et que l'enquêteur spécial y donne suite, le survivant a le droit de ne pas participer à l'enquête.

#### Compétence

25. L'Université donne suite à un signalement si la violence sexuelle alléguée a eu lieu dans le contexte universitaire et que le survivant est, au dépôt du signalement, membre de la communauté universitaire.
26. Le survivant qui n'est pas membre de la communauté universitaire peut déposer un signalement, et l'enquête correspondante peut avoir lieu, sous réserve que l'acte allégué ait eu lieu dans un contexte universitaire et que l'intimé était, au dépôt du signalement, membre de la communauté universitaire.
27. Aucune prescription ne s'applique au dépôt d'un signalement.
28. Si l'enquêteur spécial détermine que l'Université n'a pas compétence de mener une enquête, il communique sa décision au survivant, motifs à l'appui. Si l'enquêteur spécial croit que le signalement fait état d'autres inconduites ou de renseignements que l'Université doit connaître pour intervenir en vertu d'une autre politique ou d'un autre processus, l'enquêteur spécial doit envoyer le signalement, ou ses passages pertinents, à l'autorité universitaire appropriée après avoir consulté le survivant.

#### Autres recours

29. Aucune des dispositions de la présente politique n'interdit à une partie d'exercer un recours juridique à l'externe ni de signaler un cas de violence sexuelle à des autorités chargées de l'application de la loi. De plus, aucun recours à l'externe ne porte atteinte au droit d'une personne d'obtenir du soutien ni d'effectuer un signalement à l'Université.

#### Décisions et mesures à la suite d'une enquête

30. Dès la fin d'une enquête, l'enquêteur spécial doit envoyer un rapport au vice-principal exécutif et vice-principal aux études et une copie de ce rapport au Survivant et à l'intimé.
31. L'envoi du rapport de l'enquêteur spécial met un terme à l'enquête. Ce rapport doit contenir une description des faits pertinents et une conclusion selon laquelle les preuves sont suffisantes ou insuffisantes pour déterminer, selon la balance des probabilités, qu'un acte de violence sexuelle a eu lieu. Il doit de plus comprendre une recommandation selon laquelle des mesures disciplinaires ou administratives devraient être imposées.
32. Avant de rendre sa décision finale, le vice-principal exécutif et vice-principal aux études peut demander des renseignements ou des éclaircissements supplémentaires à l'enquêteur spécial en ce qui concerne tout enjeu ou toute préoccupation que soulève le rapport d'enquête.
33. S'il est déterminé dans le rapport de l'enquêteur spécial que les preuves obtenues en cours d'enquête ne permettent pas de conclure à un cas de violence sexuelle, dans les 14 jours qui suivent la réception de ce rapport, le vice-principal exécutif et vice-principal aux études doit confirmer par écrit aux parties que l'affaire est close.

34. S'il est déterminé dans le rapport d'enquête que les preuves permettent de conclure à un cas de violence sexuelle, dans les 14 jours qui suivent la réception de ce rapport, le vice-principal exécutif et vice-principal aux études doit transmettre le cas à l'autorité disciplinaire appropriée de l'Université accompagné d'une copie de ce rapport. De plus, il doit envoyer aux parties une copie de son message à l'autorité disciplinaire.
35. L'autorité disciplinaire appropriée ne doit pas enquêter à nouveau sur les faits. Le rapport de l'enquêteur spécial sert de preuve à l'appui de tout processus disciplinaire qu'entreprend le vice-principal exécutif et vice-principal aux études.
36. L'autorité disciplinaire appropriée est :
- dans le cas d'un étudiant, l'agent disciplinaire tel qu'il est défini dans le [Code de conduite de l'étudiant et procédures disciplinaires](#);
  - dans le cas d'un membre du personnel universitaire, le doyen de la faculté où le membre du personnel est affecté;
  - dans le cas d'un membre du personnel administratif ou de soutien, le supérieur immédiat de ce membre qui doit dans tous les cas demander conseil au groupe Relations de travail et employés de l'Université;
  - dans le cas d'un vice-principal, la principale; et
  - dans le cas du principal, le président du Conseil des gouverneurs.
37. Après avoir reçu une copie du rapport d'enquête du vice-principal exécutif et vice-principal aux études, l'autorité disciplinaire appropriée détermine quelles mesures disciplinaires et/ou administratives s'appliqueront et voit à la mise en œuvre de ces mesures.
38. Quand elle prend une décision à propos des mesures disciplinaires ou administratives appropriées, l'autorité disciplinaire appropriée doit tenir compte des facteurs suivants :
- les répercussions de la violence sexuelle sur le survivant telle qu'elle est exprimée sous la forme d'une déclaration écrite que ce dernier aura la possibilité de déposer auprès de l'organisme disciplinaire approprié;
  - les répercussions éventuelles de la violence sexuelle sur les communautés;
  - l'équité procédurale applicable dans le contexte;
  - le principe de la discipline progressive ou de la gradation des sanctions;
  - la nature et la gravité du cas;
  - le rôle de l'Université à titre d'établissement d'enseignement;
  - les exigences des règlements de l'Université (p. ex., le [Code de conduite de l'étudiant et procédures disciplinaires](#), le [Règlement relatif à l'emploi des membres du personnel enseignant permanents ou candidats à la permanence](#)), les conventions collectives; et
  - de tout autre facteur pertinent.
39. Dans le cas d'un étudiant, les sanctions applicables sont décrites dans le [Code de conduite de l'étudiant et procédures disciplinaires](#) et elles peuvent comprendre, sans exclusion :
- une admonestation;
  - une réprimande;
  - une probation et des conditions connexes (p. ex., une ordonnance de cesser et de s'abstenir de communiquer);
  - une suspension; et
  - l'expulsion de l'Université.
40. Dans le cas d'un employé, les sanctions applicables sont décrites dans les règlements et les conventions collectives de l'Université et elles peuvent comprendre, sans exclusion :
- une lettre de réprimande;

- b. une suspension sans solde; et
  - c. le congédiement de l'Université.
41. Les mesures disciplinaires peuvent s'accompagner d'autres mesures administratives incluant entre autre:
- a. de l'éducation et de la formation;
  - b. du counseling;
  - c. la supervision du milieu d'enseignement/d'étude/de travail en cause;
  - d. la limitation ou l'élimination des privilèges de supervision des étudiants de premier cycle ou des étudiants des cycles supérieurs, des auxiliaires d'enseignement ou des assistants de recherche;
  - e. des directives concernant tout contact ou toute communication;
  - f. des mesures structurelles telles que l'exigence selon laquelle une unité d'enseignement (p. ex., une faculté, une école, un institut ou un centre) ou une unité administrative (p. ex., un bureau ou une fonction qui n'offre pas de programme d'enseignement comme les services des résidences, des bâtiments, des ressources humaines, des loisirs et des sports) fasse l'objet d'un examen de l'ambiance qu'organisent une ou plusieurs personnes compétentes de l'extérieur de l'unité concernée dans le but d'améliorer le climat de travail ou d'étude.
- 41.1 À l'application de mesures administratives, l'Université doit déployer tous les moyens raisonnables pour éviter ou réduire les conséquences sur le survivant.
42. Après avoir déterminé quelles mesures disciplinaires et/ou administratives seront imposées, l'autorité disciplinaire appropriée en informe le vice-principal exécutif et vice-principal aux études. Si l'organisme est en désaccord avec une recommandation de l'enquêteur spécial en matière de mesures disciplinaires ou administratives, il doit fournir ses motifs par écrit.
43. Après avoir déterminé si des mesures disciplinaires et/ou autres seront imposées ou non, l'organisme disciplinaire approprié de l'Université doit remettre au survivant une confirmation écrite selon laquelle le processus disciplinaire a été mené à terme et que ce processus a été conforme aux exigences de la présente politique et de tout autre règlement, politique ou convention collective en vigueur.
- 43.1 Nonobstant les dispositions de l'article 43, et compte tenu du cadre législatif en vigueur au moment de l'adoption de la présente politique, l'information sur toute mesure disciplinaire ou administrative imposée à un intimé ne peut pas être divulguée au survivant sans la permission expresse de l'intimé. Cependant, l'Université peut informer le survivant des mesures administratives imposées à l'intimé qui ont un lien avec la sécurité du survivant sur le campus.
44. Aucune des dispositions de la présente politique ne prédomine sur le pouvoir du vice-principal exécutif et vice-principal aux études de prendre des mesures pour répondre aux préoccupations structurelles ou systémiques soulevées par le contenu du rapport de l'enquêteur spécial.

### **Mesures immédiates**

45. Lorsque le Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle ou l'enquêteur spécial, ou lorsqu'un directeur de département, un directeur ou un directeur principal est d'avis que, selon une divulgation ou un signalement, il existe un risque de

maltraitance à l'endroit de tout membre de la communauté universitaire, il doit consulter les autorités universitaires (p. ex., le doyen de la faculté concerné ou le doyen des services aux étudiants, le Service de sécurité et/ou les Services juridiques) au sujet de l'application de mesures immédiates pour protéger ce membre.

46. Avant de décider s'il convient d'appliquer des mesures immédiates, l'Université doit consulter le survivant par l'entremise du Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle ou de l'enquêteur spécial. Les décisions qui portent sur les mesures immédiates relèvent de l'autorité universitaire appropriée.
47. L'application de mesures immédiate doit être conforme aux politiques, règlements et conventions collectives de l'Université et des lois en vigueur au Québec.
48. Des mesures immédiates peuvent être prises, que le survivant ait déposé ou non un signalement, et appliquées avant l'enquête sur un signalement ou au cours de cette enquête.
49. Toute mesure immédiate prise doit être conforme aux règlements, politiques et conventions collectives en vigueur à l'Université et au maintien de l'équité procédurale applicable dans le contexte. Ces mesures peuvent entre autre inclure:
  - a. des mesures volontaires (soit celles qu'accepte l'intimé);
  - b. une ordonnance de cesser et de s'abstenir de communiquer;
  - c. la formulation et l'application de modalités académiques alternatives (par ex., des changements de cours ou le remboursement des frais associés aux droits de scolarité), ou de modalités alternatives concernant les activités extrascolaires, le logement en résidence. ou les activités professionnelles, concernant le survivant et l'intimé; et
  - d. l'exclusion temporaire d'un intimé du campus universitaire ou l'application de restrictions au poste, aux privilèges ou aux devoirs de cette personne conformément aux politiques, aux règlements ou aux conventions collectives en vigueur de l'Université.

### **Politique en matière de déclaration au Sénat et révision de la politique**

50. Le vice-principal exécutif dépose un rapport annuel au Sénat et au Conseil des gouverneurs sur la mise en œuvre et l'application de la présente politique. Ce rapport contient des données sur le nombre de divulgations et de signalements reçus au cours de la période qu'il couvre et sur les mesures adoptées en vue de l'atteinte des objectifs de prévention et d'éducation de la présente politique. Sous réserve des obligations de l'Université en matière de respect de la vie privée des membres de la communauté universitaire, les rapports annuels au Sénat et au Conseil des gouverneurs contiendront de l'information agrégée sur le nombre de signalements de violence sexuelle que déposent des étudiants, ou qui sont déposés contre eux, au cours de la période de référence, sur le nombre de signalements dont les preuves ne permettraient pas de conclure à un cas de violence sexuelle, sur le nombre de cas où l'agent disciplinaire a suivi ou non la recommandation de l'enquêteur spécial sur l'imposition de mesures disciplinaires et les catégories de mesures disciplinaires et administratives imposées.
51. Une révision triennale de la présente politique est confiée à un groupe de travail dirigé par le vice-principal exécutif et vice-principal aux études (ou son délégué) et composé d'un représentant de chacune des entités suivantes : le Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle, l'AÉUM (Association étudiante de l'Université McGill), le PGSS (Association des étudiants aux cycles supérieurs), l'AÉÉPM (Association des étudiants à l'éducation permanente de l'Université McGill), l'AÉCM (Association étudiante

du campus Macdonald), le SACOMSS (Centre d'intervention en matière d'agression sexuelle de l'Association étudiante de l'Université McGill), le CPREI (conseiller principal responsable de l'équité et de l'inclusion), le JBSCE (Comité mixte du Sénat et du Conseil des gouverneurs sur l'équité), l'AGSÉM (Association des étudiants diplômés employés de l'Université McGill), AMURÉ (Association des employé(e)s de recherche de l'Université McGill), AMUSE (Association des employés occasionnels de l'Université McGill), l'APBM (Association des professeurs et bibliothécaires de l'Université McGill), MUNACA (Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill), MUNASA (Association du personnel non enseignant de l'Université McGill), le SSCIM (Syndicat des chargé(es) de cours et instructeur(trices) de McGill) et SEU (Union des employés et employées de service). Cette révision englobe une évaluation de l'efficacité des mesures en matière d'éducation établies dans la présente politique et des recommandations portant sur leur amélioration.

**Annexe 1 :**  
**Lois et documents gouvernementaux applicables**

- *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*
- *Code civil du Québec*
- *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*
- *Loi sur les normes du travail*
- *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*
- *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur*  
*Élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, qui fait état (p. 22) :*

*À la suite du processus de traitement de la plainte administrative, c'est-à-dire lorsqu'une décision a été rendue et que des sanctions ont été imposées, le cas échéant, la personne plaignante devrait être informée de la fin du processus. L'imposition de sanctions et leur nature, le cas échéant, ne peuvent cependant être révélées, car ces informations constituent des renseignements personnels.*