McGILL UNIVERSITY **SENATE**

Memorandum

Office of the Provost and VP (Academic)
James Administration Building, Room 504
Tel: 514-398-4177 | Fax: 514-398-4768

TO:	Senate
FROM:	Professor Angela Campbell, Associate Provost (Equity & Academic Policies)
SUBJECT:	Proposed Revisions to the *Policy against Sexual Violence*
DATE:	March 27, 2019
DOCUMENT #:	D18-50
ACTION REQUIRED:	☐ INFORMATION ☒ APPROVAL/DECISION

ISSUE	Proposed revisions to the *Policy against Sexual Violence* are presented to Senate for approval.
BACKGROUND & RATIONALE	The *Policy against Sexual Violence* ("the Policy") was reviewed to meet the needs of the McGill community and all requirements of *An Act to prevent and fight sexual violence in higher education institutions* ("Bill 151"). Revions tracked in the revised Policy (Appendix A) and the *Procedures for the Investigation of Reports of Sexual Violence* (the "Procedures") (Appendix B) reflect amendments made following the February 20, 2019 Senate meeting. Further to a request at the February Senate meeting, a French translation of the Policy is included as Appendix C and of the Procedures as Appendix D. Please note that these are courtesy translations, the official documents being the English versions.
PRIOR CONSULTATION	Policy revisions were developed through a broad and extensive consultation process led by a Working Group that represents: all faculty/staff associations and unions, student associations (including SACOMSS), and the OSVRSE. The Working Group met on 11 occasions since October 2018. An online consultation process was also undertaken, in addition to various meetings with individuals and group representatives. The draft revisions to this Policy were presented for information and discussion at the February 2019 Senate meeting.
SUSTAINABILITY CONSIDERATIONS	N/A
IMPACT OF DECISION AND NEXT STEPS	Presentation to the Board of Governors for approval. Following the adoption of the revised Policy, the University commits to an ongoing review of the Policy, its associated Procedures, and resources that aim to prevent and respond to sexual violence, so that these meet the needs of our campuses.
MOTION OR RESOLUTION FOR APPROVAL	*Be it resolved that Senate approve, and recommend to the Board of Governors for approval, the proposed revisions to the* Policy against Sexual Violence, *as set out in Appendix A.*

APPENDICES

Appendix A: *Policy against Sexual Violence* (revised)

Appendix B: *Procedures for the Investigation of Reports of Sexual Violence*

Appendix C: *Politique contre la violence sexuelle (révisée)*

Appendix D: *Procédures pour les enquêtes des rapports de signalements de violence sexuelle*

POLICY NAME	POLICY AGAINST SEXUAL VIOLENCE
Approving Body	Senate Board of Governors
Initial Approval Date	Senate: November 23, 2016 Board of Governors: December 1, 2016
Date of last review	n/a
Date of next review	March 2022
Executive Sponsor	Provost and Vice-Principal (Academic)

Related Documents	Procedures for the Investigation of Reports of Sexual Violence

Preamble:

McGill University is committed to creating and sustaining a safe environment through proactive, visible, accessible and effective approaches that seek to prevent and respond to Sexual Violence. The University further recognizes the singular importance of striving toward an equitable environment in which all Members of the University Community ~~feel~~ are respected, safe and free from violence, especially Sexual Violence.
This Policy fulfills the interests and needs of the McGill community and the requirements set by law with respect to Sexual Violence prevention and response in our University ~~settings~~.

The University does not tolerate Sexual Violence in any form. It acknowledges that attention to Sexual Violence is particularly important in university campus settings, and that the University has a role to play in preventing and responding to Sexual Violence. It further acknowledges that, while Sexual Violence impacts all members of society, Sexual Violence and its consequences may disproportionately affect members of social groups who experience intersecting forms of systemic discrimination or barriers (on grounds, for example, of gender, sexual orientation, gender identity and expression, race, religion, Indigenous identity, ethnicity, disability or class).

The University recognizes that Sexual Violence often involves power imbalances and is under-reported on account of a range of reasons, which include stigmatization, the risk of further trauma and difficulties associated with investigating and imposing sanctions for Sexual Violence. This Policy focuses on ensuring support for Survivors. The University commits to support Survivors based on their personal experiences, whether or not a criminal offence has been proven, and whether or not the Survivor chooses to make a Report through University or external law enforcement processes.

Members of the University Community are prohibited from engaging in any form of Sexual Violence. Understanding that Sexual Violence is an act of misconduct, this Policy is accompanied by Procedures by which Reports of Sexual Violence are investigated and may lead to disciplinary sanctions.

The central objectives of this policy include:

- Sexual Violence prevention through education and other systemic and proactive efforts to promote awareness about the nature and effects of Sexual Violence;
- establishing and maintaining a climate and culture in which all members of the University Community enjoy a safe and respectful working and learning environment;
- support for Survivors; and
- effective and timely response to Disclosures and Reports.

These objectives are pursued through a commitment to the values of Trauma-Informed investigations and Procedural Fairness.

General

1. This Policy applies to all Members of the University Community.

2. This Policy extends to all Sexual Violence.

3. This Policy complements and does not derogate from or supersede other University policies, regulations or applicable collective agreements, including those that establish disciplinary and administrative processes, such as McGill's *Code of Student Conduct and Disciplinary Procedures*, *Regulations Relating to the Employment of Tenure Track and Tenured Academic Staff*, *Policy on Harassment and Discrimination Prohibited by Law*, *Regulation on Conflict of Interest* and Labour Relations policies applying to non-academic and non-unionized staff.

4. No Member of the University Community who makes a Disclosure or a Report or who is named as a Respondent under this Policy may be subject to harassment or retaliation. Survivors who believe they have been subject to harassment or retaliation may contact the OSVRSE for support and information. Respondents who believe they have been subject to harassment or retaliation may contact McGill Student Advocacy (in the case of students) or their union or staff association (in the case of academic staff or administrative and support staff) for support and information.

5. The University recognizes that some individuals may be hesitant to disclose or report sexual violence in cases where they have been drinking or using drugs at the time Sexual Violence took place. The University will provide the Survivor with support and information about making a Report regardless of whether the context in which sexual violence occurred involved alcohol or drug use. In addition, a person acting in good faith who makes a Disclosure or Report of Sexual Violence will not be subject to actions for violations of the University's policies related to cannabis and alcohol use at the time that the Sexual Violence took place.
~~No one shall be subject to a disciplinary investigation or sanction for revealing, in the course of making a Disclosure or a Report, that they breached a University regulation or policy by consuming alcohol or cannabis.~~

6. Any Member of the University Community who is of the view that the University has not adhered to the requirements set by this Policy may pursue a recourse through the grievance process established by the applicable University regulation and/or collective agreement.

Definitions

7. For the purposes of this Policy, the following definitions apply:

a. "Conduct of a Sexual Nature" means any conduct which, in whole or in part:

i) seeks the sexual attention or sexual favour of the person to whom it is directed;
or

ii) treats the other person as an object of sexual desire;
or

iii) is discriminatory or hostile to a person because of the person's sex or gender identity;

and that is known or ought reasonably to be known to create for such a person an intimidating, hostile, or offensive working, learning, extracurricular or, in the residences, living environment.

b. "Consent" means free, informed, expressed and ongoing agreement to engage in sexual activity and cannot occur when a person is incapable of consenting to the activity, for example, when a person is rendered incapacitated by alcohol or drugs, is unconscious, or where the sexual activity has been induced by conduct that constitutes an abuse of a relationship of trust, power, or authority. Consent to sexual activity can be revoked at any time.

c. "Days" means calendar days.

d. "Disclosure" means the act of informing the Office for Sexual Violence, Response, Support, and Education about an incident of Sexual Violence for the purpose of seeking support.

e. "Member of the University Community" means the following:

i) anyone holding office under the University Charter and Statutes;

ii) an appointee or employee of the University; or

iii) a student as defined in Section 1 of the *Code of Student Conduct and Disciplinary Procedures*.

f. "Office for Sexual Violence Response, Support and Education" or "OSVRSE" means the University office that establishes and coordinates processes for supporting Survivors who make Disclosures or Reports and for education initiatives that seek to raise awareness about and prevent Sexual Violence on campus.

g. "Procedural Fairness" means a process: (i) based on impartiality and absence of bias; (ii) where the parties are informed of the allegations made against them; (iii) that includes a meaningful opportunity to defend against such allegations, including the right to be given sufficient notice of interviews or meetings where they are expected to present evidence or their perspective on the facts or on evidence gathered as part of the process; and (iv) leading to a decision that includes a sufficiently detailed explanation of the grounds on which it is based in such a way that the parties can understand the basis on which it is made.

h. "Report" means the act of informing the Special Investigator about an incident of Sexual Violence in accordance with this Policy for the purpose of investigation.

i. "Respondent" means an individual who is alleged to have committed an act of Sexual Violence in a Report made by a Survivor.

j. "Sexual Violence" means sexual act or acts targeting a person's sexuality, gender identity, or gender expression that is committed, threatened, or attempted against a person without the person's Consent and may occur in person, in writing, by phone, or by any means of communication, including online and social media. Sexual Violence includes:

i) *sexual assault*, meaning ~~intentional~~ sexual contact with another person without that person's Consent;

ii) *sexual harassment*, meaning Conduct of a Sexual Nature

(A) whereby sexual activity:

1. is made an explicit or implicit term or condition of an individual's employment or status in a course, program, or activity; or
2. is used as a basis for an employment or educational decision affecting an individual;

or

(B) the effect of which is to impair that person's work or educational performance where it is known or ought to be known that the conduct is unwelcome;

iii) *stalking*, meaning repeatedly watching or following another person, where the person making a Disclosure or Report feels that the stalking is connected with gender or sexual identity;

iv) *indecent exposure*, meaning exposing one's genitals in a public place or to another person ~~with the intention to~~ in a manner that is threatening or offensive;

v) *voyeurism*, meaning the surreptitious observation or recording of a person by mechanical or electronic means;

vi) *distribution of sexual images,* meaning the distribution of an image, photo, or video of a person of a sexual nature, without that person's Consent; and

vii) *sexual exploitation*, meaning abuse or *exploitation* of another person's *sexuality* for the purpose of *sexual* gratification, financial gain, personal benefit or advantage, or any other non-legitimate purpose.

k. "Survivor" means any person who has experienced Sexual Violence, including individuals who self-identify as a victim or victim/survivor. Use of the term "Survivor" throughout this Policy is not intended to suggest that the outcome of any investigation is predetermined, and this term will not prejudice or sway the outcome of an investigation into any Report.

l. "Teaching Staff" means every person delivering any component of an academic program, including, but not limited to: undergraduate and graduate courses, supervision of graduate or undergraduate students, supervision of post-doctoral researchers, and services delivered by University librarians and archivists. "Teaching Staff" in this Policy also means teaching assistants and coaches of University athletic teams.

m. "Trauma-Informed" means an approach that respects individual dignity and autonomy during processes associated with making a Disclosure or a Report, based on an understanding of: the impact that trauma can have on behaviour, decision-making, memory, and willingness to seek services or accommodations or in reporting incidents of Sexual Violence. A Trauma-Informed approach further rejects myths and stereotypes about Sexual Violence (for example, that a person can give Consent by the way they dress or by being intoxicated) and recognizes the impact that Sexual Violence may have not just on an individual, but on communities, as well as the disproportionate impact of Sexual Violence on women, gender minorities, and persons who are racialized, Indigenous, and/or disabled. All processes under this Policy shall be Trauma-Informed.

n. "University Context" means an occurrence:

i) on University premises;

ii) within the context of a University-sponsored program or event or activity whether on-campus or off-campus (e.g., University-sponsored competitions or field trips/studies): or

iii) off-campus, including online or in social media, where the conduct has consequences that may be reasonably seen to adversely affect:
- the safety of students, faculty or staff while on campus or while participating in a University-sponsored program, event or activity;
  or
- the right of a Member of the University Community to use and enjoy the University's learning or working environment.

Code of Conduct: Romantic and Sexual Relationships between Teaching Staff and Students

8.1 The University is committed to cultivating and maintaining a safe academic environment for students based on integrity and respect. Students have the right to a safe and respectful learning environment that fosters their academic success. Members of the Teaching Staff bear the responsibility of conducting themselves with professionalism and integrity at all times in their contacts with students. The following Code of Conduct applies to all members of the Teaching Staff:

i) No member of the Teaching Staff may enter into or initiate a sexual or romantic relationship with a student where the member of Teaching Staff:
   a. has academic authority over the student;
   b. has an influence over the student's academic progress; or
   c. collaborates academically with the student.

ii) Breach of the prohibition set by Section 8.1(i) shall be subject to a disciplinary sanction of at least suspension without pay, unless the facts warrant a less severe sanction. The member of the Teaching Staff may also be subject to administrative measures.

iii) With the exception of graduate students who hold appointments as Teaching Staff (e.g., as teaching assistants), if a member of the Teaching Staff enters into a romantic or sexual relationship with a student not included in the prohibition defined in Section 8.1(i), but where the student is nevertheless enrolled in the Teaching Staff member's Faculty or where it is likely that the Teaching Staff member will have academic authority or influence over the student's academic progress (e.g., where the Teaching Staff member teaches a mandatory course in the program in which the student is enrolled), the Teaching Staff member must immediately disclose the intention to enter into this relationship. The disclosure must be in writing following the process prescribed by the *Regulation on Conflict of Interest*. In such cases, administrative measures will be implemented to ensure that the Teaching Staff member has no academic authority or influence over the student concerned.

iv) Romantic or sexual relationships between a member of the Teaching Staff and a student in the same Faculty, which existed *before* the student enrolled at McGill or before the member of the Teaching Staff had an academic appointment at McGill, are governed by the *Regulation on Conflict of Interest*.

8.2 Romantic or sexual relationships in the context of other relationships characterized by a power differential (e.g., professors and the heads of their academic unit; staff and their managers) are governed by the *Regulation on Conflict of Interest*.

8.3 In interpreting and applying this Code of Conduct, the University shall take into consideration the varied settings in which students pursue their respective educational programs (e.g., field, clinical, graduate, continuing studies).

8.4 In this Code of Conduct, "student" includes any postdoctoral fellow, whether deemed an employee or not.

8.5 The University shall ensure that it communicates about, and delivers education on, this Code of Conduct to all Members of the University community.

8.6 Breach of this Code of Conduct on Romantic and Sexual Relations between Teaching Staff and students are in violation of the present Policy and are subject to the Procedures associated with this Policy.

Implementation Committee

9. This Policy's objectives shall be pursued and monitored by a standing implementation committee that includes representation of students, academic staff, and administrative and support staff. This committee will evaluate and report on:

- **a.** the allocation of resources for pursuing the Policy's objectives, including provision for appropriate and accessible physical space for the OSVRSE;
- **b.** the appointment of adequate and qualified staff within the OSVRSE with capacity to respond to, and develop awareness about, the impact that potentially intersecting factors, such as racial, religious, gender and sexual identity, may have on experiences of Sexual Violence;
- **c.** the establishment, within the OSVRSE, of services to inform and support Survivors, especially in connection with navigating Disclosure and Reporting processes;
- **d.** the development of a confidential monitoring framework, which includes recording the number of Disclosures and Reports, to ensure ongoing assessment of the effectiveness of the University's responses to Sexual Violence, and to inform Senate reporting and the triennial review of this Policy;
- **e.** the review and strengthening of existing support, education, communication, prevention, and training measures and resources, including those provided through existing orientation sessions for students, academic staff, and administrative and support staff;
- **f.** educational strategies and initiatives, bearing in mind the University's obligation to ensure training for all Members of the University community about Sexual Violence, its prevention, and University resources for responding to Disclosures and Reports;
- **g.** stakeholder engagement and consultation (for example: SSMU, PGSS, MACES, MCSS, SACOMSS, McGill Equity Education Advisors, JBSCE, AGSEM, AMURE, AMUSE, MAUT, MUNACA, MUNASA, MCLIU, SEU);
- **h.** the review, through consultation with Security Services, of University infrastructure and safety measures to maintain the physical safety of the campus premises, notably in University residences.

Education and Awareness

10. The University, guided by the OSVRSE, shall take proactive and visible measures to provide education, guidelines and dissemination of information relating to Sexual Violence and varied impacts of Sexual Violence through a variety of means, as appropriate, including the following:

- **a.** informational cross-campus campaigns at the outset of each academic term using multiple media formats about: the Policy, its associated resources, and the shared role of all Members of the University Community in preventing Sexual Violence;
- **b.** ensuring that contractors offering services on campus are informed of, and abide by, the Policy;
- **c.** onboarding, orientation, training, and information sessions within various sites where faculty, staff, and students work, live and learn including in collaboration with various campus services;
- **d.** a dedicated accessible website that includes information about the nature of Sexual Violence, resources within and outside the University relevant to Survivors and their supporters, and about the processes associated with making a Disclosure or a Report;

e. mandatory orientation and training sessions for all students, academic staff and administrative and support staff intended to raise awareness about Sexual Violence and about the shared role of all Members of the University Community in preventing Sexual Violence;

f. mandatory training about: effective, Survivor-focused methods of responding to Disclosures, when and how to notify and confer with University authorities about situations that pose a potential risk of Sexual Violence for the University community, and ~~about~~ the Procedures ~~adopted under this Policy~~ for making a Report, delivered to:

i) academic, administrative, and support staff who provide front-line health and counseling student services;
ii) University Residences staff;
iii) Security Services staff;
iv) Human Resources advisors; and
v) persons holding academic leadership positions (e.g., Deans, Chairs, Directors, Associate Deans, Graduate and Undergraduate Program Directors)~~Deans and academic unit heads (Chairs and Directors)~~.

g. mandatory training for all persons who exercise disciplinary authority (e.g., Deans, disciplinary officers) about: Sexual Violence, its impact on individuals and communities, and Procedural Fairness;

h. education initiatives that develop awareness about the impact that potentially intersecting factors, such as racial, religious, gender and sexual identity, may have on experiences of Sexual Violence; and

i. information campaigns that communicate 24/7 contact information for McGill Security Services on the Downtown and Macdonald campuses.

Responding to Disclosures

11. The University shall offer support to Survivors who are Members of the University Community regardless of where or when the incident of Sexual Violence occurred.

12. The OSVRSE, when receiving a Disclosure, shall make all reasonable efforts to do the following, as applicable, with a view to informing and empowering Survivors:

a. listen compassionately;

b. refrain from questions or comments that imply judgment or blaming of the Survivor (such as questions or comments about the Survivor's dress, conduct, language, emotional disposition, past sexual history, consumption of alcohol or drugs, or about the timing of the Disclosure);

c. inform about and support access to appropriate University services, including health and counseling services;

d. inform about and support access to appropriate services beyond the University, such as law enforcement and legal, health and social services;

e. encourage the Survivor to seek support and care, while not directing the Survivor to use particular resources or take specific recourses, either within or outside of the University;

f. respect the Survivor's privacy, confidentiality, and decisions about whether to report to law enforcement authorities, except in cases where the University would have a legal obligation to act (e.g., cases involving minors or cases in which there are reasonable grounds to believe a party poses a serious and credible risk of self-harm to harm to another person). In such cases the Survivor will be informed and supported;

g. respect the Survivor's wishes in regard to being accompanied by a person who provides support throughout the duration of processes associated with making Disclosures;

h. inform about the process associated with making a Report, including the length of time that an investigation and disciplinary process may take;

i. respect the Survivor's decision to, at any time, discontinue involvement in any process associated with a Disclosure;

j. recognize and account for intersectional identities and experiences, as well as the disproportionate effect of Sexual Violence on women, gender minorities, and persons who are racialized, Indigenous, and/or disabled;

k. strive to ensure that a Survivor need not unnecessarily recount the details of an experience of Sexual Violence multiple times;

l. deliver services to the Survivor in the official language of the Survivor's choice.

13. Where a Disclosure raises concerns about a learning, living, or working environment within the University, OSVRSE will consult with the Survivor and with appropriate University authorities (e.g., Dean of Students, Faculty Dean, Student Housing & Hospitality, Security Services, Human Resources, Legal Services) to assess whether measures are needed to maintain a respectful environment for learning, living, or working. These measures may include: periodic meetings with the Survivor or working with the relevant area of the University that is a subject of concern to raise awareness about Sexual Violence, its prevention, and the responsibilities this Policy sets for Members of the University Community. These measures do not prevent or substitute for making a Report.

14. The University shall grant reasonable accommodations to a Survivor who makes a Disclosure where the need for accommodations results from an incident of Sexual Violence. Such accommodations may include: exam or assignment deferrals, late withdrawal from a course without a transcript "W", allowing tuition reimbursement for courses from which the Survivor must withdraw, priority access to Counselling Services, or a change in University residence. The University shall make and communicate a decision about reasonable accommodations within 7 Days of a request.

15. Although the University responds to Disclosures principally through the OSVRSE, a Survivor may disclose an incident of Sexual Violence to other Members of the University Community, who shall endeavour to:

a. listen compassionately;

b. refrain from questions or comments that imply judgment or blaming of the Survivor (such as questions or comments about the Survivor's dress, conduct, language, emotional disposition, past sexual history, consumption of alcohol or drugs, or about the timing of the Disclosure);

c. communicate with the OSVRSE with a view to providing the Survivor with necessary support and information, provided that the Survivor gives permission for such communication; and

d. respect the Survivor's privacy.

Responding to Reports

Special Investigator

16. Reports of Sexual Violence shall be filed with a Special Investigator.

17. The Special Investigator shall be an independent and impartial person with expertise in investigations who is trained in Trauma-Informed processes and in the manner in which persons of diverse identities might experience Sexual Violence. The Special Investigator is further trained in Procedural Fairness.

18. The role of the Special Investigator is to investigate Reports.

19. The Special Investigator does not advocate for any party or take sides on any Report.

20. The Special Investigator's investigations shall:

a. be Trauma-Informed;
b. maintain Procedural Fairness;
c. recognize and account for intersectional identities and experiences, as well as the disproportionate effect of Sexual Violence on women, gender minorities, and persons who are racialized, Indigenous, and/or disabled; and
d. adhere to established Procedures associated with this Policy. These Procedures shall be established and reviewed at least every two years in consultation with the groups identified in section 51 and with Senate.

21. The Special Investigator shall have an accessible space to meet with parties and witnesses both on and off the University campus, depending on the choice of the party or witness.

22. The Special Investigator shall provide the option of mediation to the parties, in accordance with the Procedures associated with this Policy.

23. The Special Investigator shall conduct and complete an investigation within 90 Days.

24. In any case where a Survivor withdraws a Report or where a Report is made by someone other than the Survivor, and where the Special Investigator nevertheless investigates the Report, the Survivor shall have the right not to participate in the investigation.

Jurisdiction

25. The University will investigate a Report where the alleged Sexual Violence occurred in a University Context and where the Respondent is, at the time the Report is made, a Member of the University Community.

26. A Survivor who is not a Member of the University Community may make a Report and an investigation may proceed provided that the alleged Sexual Violence occurred in a University Context and the Respondent is, at the time of the Report, a Member of the University Community.

27. There is no time limit for filing a Report.

28. If the Special Investigator determines that the University does not have jurisdiction to investigate, the Special Investigator will advise the Survivor of this decision and provide reasons. If the Special Investigator believes that the Report discloses other kinds of misconduct or information on which the University may need to act under another University policy or process, the Special Investigator shall refer the Report or relevant portions thereof to the appropriate University authority. The Special Investigator will consult with the Survivor before referring the Report or information from the Report to another University authority.

Other Recourses

29. Nothing in this Policy precludes a party from exercising any external legal recourse available or from reporting an incident of Sexual Violence to law enforcement authorities. Similarly, accessing external recourses does not interfere with a person's right to obtain support and make a Report at the University.

Decisions and Measures Following an Investigation

30. Upon the completion of an investigation, the Special Investigator shall submit a report to the Provost with a copy to the Survivor and the Respondent.

31. The submission of the report by the Special Investigator concludes the investigation. This report shall contain the findings of relevant facts and a conclusion as to whether or not the evidence is sufficient to find, on a balance of probabilities, that Sexual Violence occurred. The report shall also include a recommendation as to whether disciplinary or administrative measures should be taken.

32. The Provost may seek further information or clarification from the Special Investigator in regard to any issue or concern arising from the investigative report before making a final decision.

33. If, following an investigation, the Special Investigator's report determines that the evidence is insufficient to find that Sexual Violence has occurred, the Provost shall, within 14 Days of receipt of the investigative report, confirm to the parties in writing that the matter is closed.

34. If the investigative report determines that the evidence is sufficient to find that Sexual Violence has occurred, the Provost will, within 14 Days of receipt of the investigative report, refer the matter, with a copy of the investigative report, to the appropriate University disciplinary authority. The Provost shall copy the parties on this correspondence with the appropriate disciplinary authority.

35. The disciplinary authority shall not reinvestigate the facts of the case. The Special Investigator's report will be used as evidence in any disciplinary process instituted by the Provost.

36. The appropriate University disciplinary authority is:

- **a.** in the case of a student, the disciplinary officer as defined in the *Code of Student Conduct and Disciplinary Procedures*;
- **b.** in the case of a member of academic staff, the Dean of the Faculty in which the staff member is appointed;
- **c.** in the case of a member of the administrative or support staff, the staff member's immediate supervisor, who shall in all cases seek advice from the University's Labour Relations Group;
- **d.** in the case of a Vice-Principal, the Principal; and
- **e.** in the case of the Principal, the Chair of the Board of Governors.

37. Upon being referred a copy of the investigative report from the Provost, the appropriate disciplinary authority will determine what disciplinary and/or administrative measures are appropriate and will oversee the administration of such measures.

38. When making decisions as to appropriate disciplinary or administrative measures, the disciplinary authority must consider:

- **a.** the impact of Sexual Violence on the Survivor, as expressed through a written statement that the Survivor shall have the option to submit to the relevant disciplinary authority;
- **b.** The impact that Sexual Violence can have on communities;
- **c.** Procedural Fairness as applicable in the context;
- **d.** The principle of progressive discipline or gradation in sanctions;
- **e.** The nature and severity of the incident;

f. The University's role as an educational institution;
g. The requirements set by applicable University regulations (e.g., the *Code of Student Conduct and Disciplinary Procedures* and the *Regulations Relating to the Employment of Academic Staff* in the case of tenure-track and tenured academic staff), collective agreements; and
h. Any other relevant factors.

39. Disciplinary outcomes, in the case of a student, are described in the *Code of Student Conduct and Disciplinary Procedures* may include, but are not limited to:
a. an admonishment
b. a reprimand
c. conduct probation and associated conditions (e.g., cease and desist communication)
d. suspension
e. expulsion

40. Disciplinary outcomes, in the case of an employee described in regulations and collective agreements of the university and may include, but are not limited to:
a. letter of reprimand
b. suspension without pay
c. dismissal from the University

41. Disciplinary measures may be accompanied by other administrative measures that may include, but are not limited to:
a. education and training
b. counselling
c. supervision/oversight of the teaching/learning/work environment concerned
d. limitation or elimination of supervisory privileges over undergraduate or graduate students, teaching assistants, or research assistants
e. "no contact" or "no communication" directives
f. structural measures, such as the requirement that an academic unit (e.g., Department, School, Institute, or Centre) or administrative unit (i.e., office or area that does not deliver academic programs, e.g., Residences, Facilities, Human Resources, Athletics & Recreation) undergo a climate review organized and led by one or more persons with relevant expertise from outside the unit concerned, with a view to improving the working and/or learning environment.

41.1 Where administrative measures are taken, the University shall take all reasonable measures to avoid or minimize adverse consequences for the Survivor.

42. Once the appropriate University authority has determined the disciplinary and/or administrative measures to be imposed, that authority will inform the Provost. If the authority disagreed with a recommendation of the Special Investigator about disciplinary or administrative measures, reasons shall be provided in writing.

43. Once the appropriate University disciplinary authority has determined the disciplinary and/or other measures to be imposed or not, that disciplinary authority shall provide the Survivor with a written confirmation that the disciplinary process is complete and that the process abided by the requirements of this Policy and any other applicable regulation, policy or collective agreement.

43.1 Notwithstanding Section 43, as a result of the legislative framework in force at the time of this Policy's adoption,* information about any disciplinary or administrative measures imposed on a Respondent may not be disclosed to the Survivor without the Respondent's express permission. The University may, however, inform the Survivor of administrative measures imposed on the Respondent that pertain to the Survivor's safety on campus.

44. Nothing in this Policy derogates from the Provost's authority to take measures to address structural or systemic concerns raised by the findings set out in the Special Investigator's report.

Immediate Measures

45. Where the OSVRSE or the Special Investigator, or where a Department Chair, Director, or Senior Manager, is of the view, based on a Disclosure or a Report, that there may be a risk of harm to any Member of the University Community, they shall consult with the appropriate University authorities (e.g., the relevant Faculty Dean or Dean of Students, Security Services, and/or Legal Services) about the implementation of immediate measures necessary to protect any Member of the University Community.

46. Before deciding whether to implement immediate measures, the University shall, through the OSVRSE or the Special Investigator, consult with the Survivor. Decisions concerning immediate measures rest with the appropriate University authority.

47. The implementation of immediate measures shall adhere to applicable University policies, regulations, and collective agreements, and Quebec law.

48. Immediate measures may be taken whether or not the Survivor makes a Report, and may be implemented before or during the course of an investigation into a Report.

49. Any immediate measures instituted shall comply with University regulations, policies, and collective agreements, and shall ensure that Procedural Fairness, as applicable in the context, is maintained. Such measures may include, but are not limited to:

- **a.** voluntary measures (i.e., those agreed to by the Respondent);
- **b.** an order ~~that communications between parties~~ to cease and desist communication;
- **c.** devising and implementing alternate academic (e.g., course changes or reimbursement of fees associated with academic tuition), extra-curricular, residential, or work arrangements with respect to the Survivor and Respondent;
- **d.** temporarily excluding the Respondent from campus or limiting that person's role, privileges, or duties, in accordance with applicable University policies, regulations, and collective agreements.

Reporting to Senate and Policy Review

50. The Provost shall report annually to Senate and the Board of Governors on the implementation and application of this Policy. This report will include information about the number of Disclosures and Reports received during the reporting period, and about measures taken to pursue the prevention and education objectives of this Policy. Subject to the University's obligations to respect the privacy rights of Members of the University Community, annual reports to Senate and the Board will include aggregated information on the number of Reports of Sexual Violence submitted during the reference period by or against students, faculty and staff, the number of Reports where the evidence was sufficient to find that

* See Appendix 1.

Sexual Violence had occurred, the number of cases where the disciplinary officer followed or did not follow a recommendation of the Special Investigator in regard to imposing discipline, and the types of disciplinary and administrative measures imposed.

51. A triennial review of this Policy shall be conducted by a working group chaired by the Provost (or delegate) and comprised of one representative each of: OSVRSE, Human Resources, University Residences/Student Housing, SSMU, PGSS, MACES, MCSS, SACOMSS, the Senior Equity & Inclusion Advisor, JBSCE, AGSEM, AMURE, AMUSE, MAUT, MUNACA, MUNASA, MCLIU, SEU. This review shall include an assessment of the effectiveness of the educational measures established in this Policy, as well as recommendations aimed at their enhancement.

Appendix 1:
Relevant Legislation and Government Documents

- Quebec Charter of Human Rights and Freedoms
- Civil Code of Québec
- Act to Prevent and Fight Sexual Violence in Higher Education Institutions
- Act Respecting Labour Standards
- Act Respecting Access to Documents Held by Public Bodies and the Protection of Personal Information
- 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, which states (at 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.*

PROCEDURE TITLE	**Procedures for the Investigation of Reports of Sexual Violence**
Executive Sponsor	Provost and Vice-Principal (Academic)
Initial Approval Date	27 March 2019
Date of Last Review	n/a

Related Documents	Policy against Sexual Violence

PART I – PURPOSE AND SCOPE

1. McGill's *Policy against Sexual Violence* ("the Policy") establishes that acts of Sexual Violence constitute serious misconduct. This document sets the procedures by which Reports of Sexual Violence made pursuant to the Policy will be investigated.

2. These Procedures are meant to facilitate the investigation of Reports of Sexual Violence. Consequently, the Investigator has full authority to adapt the Procedures when necessary for the purpose of carrying out an investigation.

3. These procedures shall be reviewed and amended as necessary to facilitate the smooth implementation of the Policy, and in any case at least every two years, with appropriate stakeholder consultation.

4. Words capitalized herein are given the meaning ascribed to them in the Definitions section of the Policy.

PART II – PROCEDURAL CONTENT

Reports to the Special Investigator

5. Any Survivor who wishes to Report an incident of Sexual Violence shall do so by contacting the Special Investigator (Sexual Violence) ("Special Investigator") for the University.

6. The Special Investigator, in the initial communications with a Survivor or Respondent, shall:
- **a.** provide the parties with a copy of or an active hyperlink to the Policy and other relevant policies;
- **b.** inform the parties of their rights and responsibilities in regard to an investigation (related, for example, to: good faith, entitlement to support, respect for privacy and reputation, protection from retaliation, no contact with one another); and
- **c.** inform all parties of available support resources for them both on- and off-campus.

7. The Special Investigator will use Trauma-Informed investigation techniques.

8. The Special Investigator shall ensure that investigations adhere to the principles of Procedural Fairness.

Rights of the Parties

9. Throughout an investigation, parties may be accompanied by and receive guidance and support from an advisor, who must be a person acting without remuneration in this capacity and a Member of the University community.

10. Survivors and Respondents have access to support services. Support for Survivors will be facilitated by the Office for Sexual Violence Response, Support and Education (OSVRSE). Support for Respondents who are students will be facilitated through the Dean of Students or Student Services. Support for Respondents who are employees will normally be facilitated through the Employee and Family Assistance Program and the association or union for the employee group to which the Respondent belongs.

11. During an investigation, the Special Investigator will not communicate with or meet the Survivor and Respondent together.

Filing a Report

12. Survivor must make a Report setting out in sufficient detail: the act(s) in question that the Survivor experienced as Sexual Violence, the identity of the Respondent (if known), information about the incident (e.g., time(s), location(s)), and any additional relevant information. The Report may be in writing by email or letter submitted to the Special Investigator or the Report may be recounted verbally to the Special Investigator. In the case of a verbal Report, the Special Investigator will document this information and the Survivor will be asked to review and sign that document as reflecting the Survivor's Report.

13. On receipt of a Report, the Special Investigator shall also share a copy of the Report with the Senior Equity and Inclusion Advisor for University records.

Withdrawing a Report

14. A Report may be withdrawn at any time by the Survivor. Where a Report is Withdrawn, the Special Investigator will notify the Respondent immediately.

15. Even where a Survivor has communicated the intention to withdraw a Report or discontinue involvement with an investigation, the Special Investigator may proceed with an investigation if this is deemed justified under University regulations and policies or necessary to protect the safety of members of the University Community, or at the request of the Respondent. In such cases, the Special Investigator shall seek authorization from the Provost to continue with the investigation. Where an investigation proceeds, the Special Investigator shall inform the Survivor.

Anonymous and Third-Party Reports

16. The University accepts Reports that are anonymous or made by a third-party other than the Survivor. Such Reports ~~may~~ must be submitted to the Special Investigator.

17. Where sufficient evidence exists and where it would not violate Procedural Fairness, the Special Investigator may investigate an anonymous or third-party Report.

18. Where a Survivor is identified in an anonymous or third-party Report, the Survivor has the right to be informed about the Report. The Survivor also has right to choose whether to participate or not an investigation of such Report.

19. Where a Report is made anonymously or by a third-party, and where it is investigated, investigative processes shall be adapted to respect the rights of a Survivor who does not wish to participate in the investigation.

Initial Review of a Report by the Special Investigator

20. Upon receipt of a Report ~~from a Survivor~~, the Special Investigator will acknowledge receipt. The Special Investigator will then conduct an initial review to determine:

- **a.** whether the Special Investigator has jurisdiction to investigate, as determined by sections 25*ff* of the Policy;
- **b.** whether mediation should be proposed to the parties, in which case the process for mediation set out in these Procedures shall be followed; and
- **c.** whether immediate measures, as defined by the Policy, may be warranted.

Timeline for Initial Review

21. An initial review will occur within 7 Days, of receiving a Report unless exceptional circumstances exist that prevent the Special Investigator from meeting this deadline, in which case the Special Investigator will contact the Survivor as soon as possible to inform the Survivor of the revised timeline.

Proceeding to an Investigation

22. If, following the initial review, the Special Investigator finds there is jurisdiction to investigate and the matter does not proceed to mediation, the Special Investigator will initiate an investigation.

Investigation

23. Where the Special Investigator initiates an investigation, the Special Investigator notifies the Respondent within 10 Days of having received the Report and provides the Respondent with a copy of the Report. The Respondent will be invited to provide a response to the Report within the delay fixed by the Special Investigator, which generally shall not be more than 14 Days. The response may be in writing by email or letter submitted to the Special Investigator or the response may be recounted verbally to the Special Investigator. In the case of a verbal response, the Special Investigator will document this information and the Respondent will be asked to review and sign that document as reflecting the Respondent's response to the Report.

24. Upon receiving the Respondent's response, the Special Investigator shall send a copy to the Survivor.

25. The Special Investigator will work diligently to ensure timely processes for investigating reports of Sexual Violence without compromising Procedural Fairness.

26. An investigation will not exceed 90 Days from the date that the Report is submitted to the Special Investigator. Nevertheless, this time period may be extended if the parties agreed to attempt mediation, which will suspend the delay by the time during which mediation was attempted, but not more than 30 Days.

27. The Special Investigator may investigate in any manner required to obtain the information required to make the necessary findings of fact. This may include, but is not limited to, the following:

- **a.** meeting with and requesting information from the Survivor;
- **b.** meeting with and requesting information from the Respondent;
- **c.** meeting with or requesting information from any other individuals who may have information relevant to the Investigation, including, but not limited to any witnesses identified by the Survivor or the Respondent;
- **d.** obtaining any other evidence (e.g., documents, copies of correspondence, photos/images) that may be relevant to the investigation.

28. Subject to sections 16-19 of these Procedures, the parties, witnesses, and any University employees contacted by the Special Investigator because they may have information or material relevant to an investigation, have a duty to participate in, and cooperate with, the investigation.

29. The Special Investigator shall not hold a hearing.

30. When the investigation is complete, the Special Investigator will prepare a written report, which shall be submitted to the Provost with a copy to the Survivor and the Respondent, in accordance with ss. 30*ff* of the Policy. Exceptionally, the Special Investigator may redact information that compromises the dignity of a party or the identity of a witness from copies of the report shared with the parties, provided that this would not compromise Procedural Fairness. In such cases, the Special Investigator shall set out the reasons in the report for the redaction(s).

31. The process following the submission of the report by the Special Investigator to the Provost shall follow the terms established in the Policy.

Mediation

32. The Special Investigator may recommend mediation as a voluntary option that the Survivor may wish to pursue at the time a Report is filed. A Survivor may accept this option at that time. Where a Survivor initially decides against mediation and the matter proceeds to an investigation, the Survivor may later, during the investigation, request to refer the matter for mediation, provided that the Special Investigator has yet to complete the investigation and submit a report to the Provost.

33. Where a Survivor requests to refer the matter to mediation, whether at the outset of a process or when an investigation is already underway, the Special Investigator will determine whether the Respondent also consents to mediation. If the Respondent provides such consent, the matter shall be referred to a mediator with appropriate skills and training.

34. Where both parties consent to mediation, the Special Investigator will appoint a mediator and any investigation that is underway and associated time delays are suspended for a maximum of 30 Days.

35. Mediation will be conducted in a respectful manner.

36. Mediation is not conducted with the parties in the same room or in direct communication with one another unless the Survivor requests that the process occurs in the Respondent's presence and the Respondent agrees.

37. Mediation is intended to be without prejudice to the parties. Therefore, all statements and disclosures made, information furnished, and documents and material provided or presented during the mediation

by one person cannot be used or referred to by the other person if a Report proceeds to formal investigation, unless consent to their use is provided in writing by the person who provided them. The mediator shall advise the Parties of their rights and duties under this clause.

38. Either party may, at any time, withdraw from mediation, at which point the investigation shall resume. A party's refusal to attempt mediation or to withdraw from mediation will be without prejudice. In other words, no adverse inference can be drawn against a party who declines to attempt or continue with mediation.

39. In cases where a resolution acceptable to both parties is achieved, the resolution shall be acknowledged by the Survivor and the Respondent in writing, in sufficient detail to allow for its implementation, with the mediator signing as a witness. The mediated resolution shall be deemed to be final and both parties shall waive any further internal recourse based on the facts having given rise to the Report. A signed copy of the resolution shall be kept confidential and held for a minimum of ten years by the Senior Equity and Inclusion Advisor.

40. Mediation can yield a range of outcomes, for example:

- **a.** facilitated communication between the parties about the impact of the Respondent's behaviour;
- **b.** a commitment by the parties to stop communications (direct or indirect, such as through friends on social media), and to avoid being in each other's presence;
- **c.** a verbal or written commitment from the Respondent that the behaviour in question will stop;
- **d.** a verbal or written apology from the Respondent;
- **e.** an agreement from the Respondent not to be in specific areas on campus at specific times, so as to avoid crossing paths with the Survivor;
- **f.** an agreement from the Respondent to participate in education or training related to sexual violence.

41. Breach of a mediation agreement may result in disciplinary consequences. It will not, however, trigger an investigation of the initial Report or of a new Report based on the same events. In such cases, the mediation agreement shall be relevant evidence to consider in the disciplinary process.

42. If, after a mediated resolution has been reached, there is a recurrence of the behaviour that led to the original Report, the Survivor has the right to make a subsequent Report, on the basis of the new events, or, if appropriate, through the filing of a grievance or complaint based on failure to respect the agreement reached at mediation. Such Report will be addressed by means of a formal investigation. In such cases, the mediation agreement shall be relevant evidence to consider in the disciplinary process.

43. Where the mediator is of the opinion that a resolution cannot be reached within a reasonable time, the mediator shall so advise the parties in writing no later than 30 Days following the date on which the Respondent was informed of the Report, prior to proceeding to an investigation.

44. The working group identified in section 51 of the Policy shall meet annually with the mediator(s) appointed under these Procedures to review the cases that have resulted in mediated resolutions. This review will be anonymous, with the working group not having access to any nominative or identifying information regarding any party to a Report under the Policy.

Politique contre la violence sexuelle

Approbation :		
Sénat	XXX 2016	Résolution XXX
Conseil des gouverneurs	XXX 2016	Résolution XXX

Date d'entrée en vigueur :

L'historique complet figure à la fin du présent document.

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, 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 n'est pas permis 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 non enseignant et non syndiqué.

4. **Aucun membre de la communauté universitaire qui effectue une divulgation ou qui dépose un signalement, ou qui est nommé en qualité de répondant 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 répondant 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 appliquées aux 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 appliquée aux griefs des règlements de l'Université et/ou de la convention collective 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) menace une personne à titre d'objet d'un 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 réputé, ou devrait être raisonnablement réputé, créer chez une telle personne un milieu professionnel, d'étude, extrascolaire ou, dans les résidences, un milieu de vie.

b. « Consentement » s'entend de l'acceptation libre, éclairée, exprimée et continue de prendre part à une activité sexuelle 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. « Divulgation » 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 procède 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 prévoient une défense significative 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 à l'appui de leur point de vue ou des faits, ou autres, qui auront été réunies 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 le motif sous-jacent.

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, en vertu d'un rapport d'un survivant, est présumée avoir 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 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) « *harcèlement* » désigne la surveillance ou le suivi continu d'une autre personne et que la personne déposant une divulgation ou un signalement a l'impression que le harcèlement a un lien avec le sexe ou l'identité sexuelle;

iv) « *exhibitionnisme »* 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* » désigne la traque furtive ou l'enregistrement d'une personne au moyen d'un dispositif mécanique ou électronique;

vi) « *diffusion d'images sexuelles* » désigne la distribution d'une image, photo ou vidéo de nature sexuelle d'une personne avec ou sans son consentement; et

vii) « *exploitation sexuelle* » 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 libraires et les archivistes de

l'Université. Dans la présente politique, « personnel enseignant » s'entend également des adjoints 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 dispositions ou de déposer un signalement de violence sexuelle. De plus, 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 contexte d'un programme, d'un événement ou d'une activité que parraine l'Université sur place ou à l'extérieur du campus (p. ex., concours que parraine l'Université ou voyage d'études/sur le terrain : ou

iii) à l'extérieur du campus, y compris dans Internet ou dans les médias sociaux où le comportement a des conséquences qui peuvent être raisonnablement considérées comme ayant une influence défavorable sur :

- la sécurité des étudiants, des membres du personnel enseignant ou des autres membres du personnel sur les campus ou qui participent à un programme, un événement ou une activité parrainée par l'Université; ou
- le droit d'un membre de la communauté universitaire d'utiliser le milieu d'étude ou professionnel et d'en bénéficier.

Code de conduite : Relations affectives et sexuelles entre des membres du personnel enseignant et des 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 professorale 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) fait 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 clémente. Le membre du personnel enseignant s'expose de plus à des sanctions administratives.

iii) Exception faite des étudiants des cycles supérieurs qui ont été nommés au sein du personnel enseignant (p. ex., à titre de professeur adjoint), 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 concernée, ou s'il est probable que le membre du personnel enseignant exercera une autorité professorale 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 de la relation est déposée par écrit à la suite du 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 son poste.

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 tient 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 » s'entend de 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 des étudiants est également une violation de la présente politique dont les procédures s'appliquent.

Comité d'application

9. La présente politique est assortie d'un plan de mise en œuvre élaboré et dirigé par un comité qui comprend des étudiants ainsi que des membres du personnel enseignant, 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, d'appuyer et d'accompagner les survivants, notamment au cours 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, administratif et de soutien;

f. les stratégies et 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, 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 des 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 menées 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 qui diffusent les coordonnées du Service de sécurité de McGill sur le campus du centre-ville et le campus Macdonald.

Intervention relative à une divulgation

11. L'Université doit appuyer les 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 un 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 des mineurs ou lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'une personne pose un risque grave et crédible d'automutilation ou d'agression d'une 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 dont il a été victime;

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. Au nombre de ces mesures, mentionnons : 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 offre des arrangements raisonnables au survivant qui effectue une divulgation quand les besoins découlent de la violence sexuelle. Au nombre de ces arrangements, mentionnons : 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 arrangements 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 sont 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 qui a reçu une formation sur les processus sensibles aux traumatismes et sur les différences entre les expériences de violence sexuelle en fonction de l'identité. De plus, l'enquêteur spécial reçoit une formation 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 cas d'un signalement.

20. L'enquêteur spécial :

a. est sensible aux traumatismes;

b. maintient l'équité des procédures;

c. reconnaît les facteurs intersectionnels, dont il tient compte, notamment l'identité et les expériences et que l'impact de la violence sexuelle est disproportionné dans le cas des 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 offre 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 le survivant 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 ne possède pas la 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 dont l'Université a besoin pour intervenir en vertu d'une autre politique ou d'un autre processus, l'enquêteur spécial envoie 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 un tiers 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 englober la découverte de faits pertinents et une conclusion selon laquelle les preuves sont suffisantes ou insuffisantes pour déterminer, en tenant compte 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 doivent s'appliquer.

32. 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 avant de rendre sa décision finale.

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 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 transmettre le cas à l'organisme disciplinaire approprié de l'Université accompagné d'une copie de ce rapport. De plus, il doit envoyer aux parties une copie de son message à l'organisme disciplinaire.

35. L'organisme disciplinaire ne doit pas enquêter à nouveau sur les faits. Le rapport de l'enquêteur principal sert de preuve à l'appui de tout processus disciplinaire qu'entreprend le vice-principal exécutif et vice-principal aux études.

36. L'organisme disciplinaire universitaire approprié est :

- **a.** 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*;
- **b.** dans le cas d'un membre du personnel universitaire, le doyen de la faculté où le membre du personnel est affecté;
- **c.** 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;
- **d.** dans le cas d'un vice-principal, le principal; et
- **e.** 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'organisme disciplinaire approprié détermine quelles mesures disciplinaires et/ou administratives s'appliqueront à l'administration de ces mesures.

38. Quand il prend une décision à propos des mesures disciplinaires ou administratives appropriées, l'organisme disciplinaire doit tenir compte des facteurs suivants :

- **a.** 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;
- **b.** les répercussions éventuelles de la violence sexuelle sur les communautés;
- **c.** l'équité procédurale selon son application dans le contexte;
- **d.** le principe de la discipline progressive ou de la gradation des sanctions;
- **e.** la nature et la gravité du cas;
- **f.** le rôle de l'Université à titre d'établissement d'enseignement;
- **g.** 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
- **h.** 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 :

- **a.** une admonestation;
- **b.** une réprimande;
- **c.** une probation et des conditions connexes (p. ex., une ordonnance de cesser et de s'abstenir de communiquer);
- **d.** une suspension; et
- **e.** 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 :

- **a.** une lettre de réprimande;
- **b.** une suspension sans solde; et
- **c.** le renvoi de l'Université.

41. Les mesures disciplinaires peuvent s'accompagner d'autres mesures administratives qui peuvent comprendre, sans exclusion :

- **a.** de l'éducation et de la formation;
- **b.** du counseling;
- **c.** la supervision du milieu de l'enseignement/des études/du travail en cause;
- **d.** la limitation ou l'élimination des privilèges de supervision des étudiants de tous les cycles, des professeurs agrégés ou des assistants de recherche;

e. des directives interdisant 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 nécessaires pour éviter ou réduire au minimum les conséquences sur le survivant.

42. Après avoir déterminé quelles mesures disciplinaires et/ou administratives seront imposées, l'organisme 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 fournit 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 remet 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 les conclusions formulées dans le 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 est 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 immédiatement avant l'enquête sur un signalement ou au cours de cette enquête.

49. Toute mesure immédiate prise est 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 comprendre, sans exclusion :

- **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 de rechange aux chapitre universitaire (p. ex., des changements de cours ou le remboursement des frais associés aux droits de scolarité), hors programme, de logement ou professionnelles dans les cas du survivant et de 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 permettaient 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), AMURE (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.*

McGill

Note regarding the draft:

These Procedures are **new**; they do not exist in the current version of the *Policy against Sexual Violence*.

Procédures d'enquête sur les signalements de violence sexuelle

1. La *Politique contre la violence sexuelle* de McGill (la « *Politique* ») stipule que la violence sexuelle constitue une faute grave. Le présent document définit les procédures d'enquête sur les signalements de violence sexuelle déposés en vertu de la *Politique*.

2. Ces procédures sont destinées à faciliter les enquêtes sur les signalements de violence sexuelle. Par conséquent, l'enquêteur détient tous les pouvoirs requis en vue d'adapter ces procédures, au besoin, pour la tenue d'une enquête.

3. Les présentes procédures peuvent être révisées et modifiées, au besoin, pour favoriser la mise en œuvre harmonieuse de la *Politique*, et au moins tous les deux ans, en consultation avec les parties intéressées.

DRAFT

4. Dans le présent document, les termes et expressions assortis d'une majuscule porteront le sens décrit à la section « Définitions » de la *Politique*.

Dépôt d'un Signalement à l'Enquêteur spécial

5. Un Survivant qui désire signaler un incident de Violence sexuelle est prié de communiquer avec l'Enquêteur spécial (Violence sexuelle) (« Enquêteur spécial ») de l'Université.

6. L'Enquêteur spécial, dans ses communications initiales avec un Survivant ou un Répondant, doit :

- **a.** fournir aux parties une copie ou l'hyperlien de la *Politique* et de toute autre politique applicable;
- **b.** informer les parties de leurs droits et devoirs relativement à l'enquête (notamment en ce qui a trait à la bonne foi, au droit au soutien, au respect de la vie privée et de la réputation, à la protection contre des représailles, et à l'obligation d'éviter tout contact avec l'autre partie); et
- **c.** informer les parties des ressources de soutien offertes sur le campus et ailleurs.

7. L'Enquêteur spécial emploie des techniques d'enquête tenant compte des traumatismes.

8. L'Enquêteur spécial assure la conformité des enquêtes aux principes d'Équité procédurale.

Droits des Parties

9. Pendant l'enquête, les parties peuvent avoir recours aux services d'accompagnement, de soutien et d'orientation auprès d'un conseiller, soit un Membre de la communauté universitaire qui agira à ce titre sans rémunération.

10. Les Survivants et les Répondants ont accès à des services de soutien, qui, pour les Survivants, sont assurés par le Bureau d'intervention, de prévention et d'éducation en matière de violence sexuelle et, pour les Répondants, par le doyen à la vie étudiante ou par les Services aux étudiants. Le soutien à un Répondant qui est membre du personnel de l'Université est habituellement offert par l'intermédiaire du Programme d'aide aux employés et à la famille et de l'association ou du syndicat qui représente le groupe d'employés auquel appartient le Répondant.

11. Au cours d'une enquête, l'Enquêteur spécial communiquera avec le Survivant et avec le Répondant et les rencontrera uniquement de façon individuelle.

Dépôt d'un Signalement

12. Le Survivant dépose un Signalement suffisamment détaillé : acte(s) subi(s) par le Survivant et qu'il qualifie de violence sexuelle, identité du Répondant (s'il la connaît), renseignements sur l'incident (heure[s], lieu[x]) et toute autre information pertinente. Le Signalement est déposé à l'Enquêteur spécial par écrit, sous forme de lettre ou de courriel, ou verbalement. Dans le cas d'un Signalement verbal, l'Enquêteur spécial consigne les renseignements, puis invite le Survivant à lire et à signer le document attestant qu'il reflète bien son récit de l'incident.

13. Dès réception du Signalement, l'Enquêteur spécial en transmet une copie au conseiller principal en matière d'équité et d'inclusion à conserver dans les dossiers de l'Université.

DRAFT

Retrait d'un Signalement

14. Le Survivant peut, en tout temps, retirer son Signalement. Le cas échéant, l'enquêteur spécial en informe immédiatement le Répondant.

15. Si le Survivant a communiqué son intention de retirer son Signalement ou de ne plus offrir sa collaboration, l'Enquêteur spécial peut tout de même mener l'enquête si celle-ci est justifiée en vertu des règlements ou des politiques de l'Université, ou nécessaire afin de protéger la sécurité des membres de la communauté universitaire, ou à la demande du Répondant. Le cas échéant, l'Enquêteur spécial doit obtenir l'autorisation du vice-principal exécutif avant de poursuivre l'enquête et d'en informer le Survivant.

Signalement anonyme ou déposé par un tiers

16. L'Université accepte les Signalements anonymes ou déposés par un tiers, une personne autre que le Survivant, lesquels doivent être déposés à l'Enquêteur spécial.

17. S'il existe des preuves suffisantes, l'Enquêteur spécial peut mener une enquête sur un Signalement anonyme ou déposé par un tiers, à condition de respecter les exigences en matière d'Équité procédurale.

18. S'il est identifié dans le Signalement anonyme ou déposé par un tiers, le Survivant a le droit d'être informé de l'existence du Signalement. Le Survivant a également le droit de décider de collaborer ou non à l'enquête sur ledit Signalement.

19. Lors d'un Signalement anonyme ou déposé par un tiers, le processus d'enquête sera adapté afin de respecter les droits du Survivant qui ne désire pas collaborer à ladite enquête.

Examen initial du Signalement par l'Enquêteur spécial

20. L'Enquêteur spécial accuse immédiatement réception du Signalement, puis procède à son examen initial afin d'établir :

- **a.** s'il a la compétence nécessaire pour mener l'Enquête, en vertu des points 25 et suivants de la *Politique*;
- **b.** s'il peut suggérer aux parties d'opter pour la médiation, auquel cas on devra recourir aux processus de médiation définis dans les présentes Procédures; et
- **c.** si la prise de mesures immédiates peut être justifiée en vertu de la *Politique*.

Échéancier de l'examen initial

21. L'Enquêteur spécial doit réaliser l'examen initial dans les 7 jours suivant la réception du Signalement, sauf si des circonstances exceptionnelles l'empêchent de respecter cette échéance, auquel cas il communique dès que possible avec le Survivant pour l'informer du nouvel échéancier.

Tenue de l'Enquête

22. Si l'examen initial lui permet d'établir qu'il a la compétence nécessaire pour mener l'Enquête et que la question ne fera pas l'objet d'une médiation, l'Enquêteur spécial ouvre l'Enquête.

DRAFT

L'Enquête

23. Lorsque l'Enquêteur spécial ouvre une enquête, il en informe le Répondant dans les 10 jours suivant la réception du Signalement et lui en achemine une copie. Le Répondant est invité à donner suite au Signalement dans les délais fixés par l'Enquêteur spécial, qui ne dépassent habituellement pas 14 jours. La réponse peut être communiquée à l'Enquêteur spécial par écrit, sous forme de courriel ou de lettre, ou verbalement. En cas de réponse verbale, l'Enquêteur spécial consigne les renseignements, puis invite le Répondant à lire et à signer le document attestant qu'il reflète bien sa réponse au Signalement.

24. Dès réception de la réponse du Répondant, l'Enquêteur spécial en envoie une copie au Survivant.

25. L'Enquêteur spécial travaille avec diligence afin d'assurer le traitement du Signalement de Violence sexuelle dans les meilleurs délais et sans compromettre l'Équité procédurale.

26. L'enquête dure tout au plus 90 jours, à partir de la date de transmission du Signalement à l'Enquêteur spécial. Néanmoins, cette période peut être prolongée si les parties acceptent de tenter une médiation, au cours de laquelle le délai sera suspendu durant une période maximale de 30 jours.

27. L'Enquêteur spécial peut employer tout moyen à sa disposition afin de recueillir l'information requise à l'établissement nécessaire des faits, notamment :

- **a.** rencontrer le Survivant et lui demander des renseignements;
- **b.** rencontrer le Répondant et lui demander des renseignements;
- **c.** rencontrer toute autre personne pouvant détenir de l'information utile à l'Enquête et lui demander des renseignements, comme tout témoin identifié par le Survivant ou le Répondant; et

d. obtenir toute autre preuve (p. ex., documents, copies de la correspondance, photos ou images) qui pourrait être utile à l'Enquête.

28. Conformément aux points 16 à 19 des présentes Procédures, les parties, témoins et membres du personnel de l'Université joints par l'Enquêteur spécial en raison de l'information ou du matériel utiles à l'Enquête qu'ils pourraient détenir sont tenus de participer et de collaborer à l'Enquête.

29. L'Enquêteur spécial ne tient pas d'audience.

30. Une fois l'Enquête terminée, l'Enquêteur spécial rédige un rapport qui est acheminé au vice-principal exécutif ainsi qu'au Survivant et au Répondant, conformément aux points 30 et suivants de la *Politique*. Exceptionnellement, l'Enquêteur spécial peut rédiger de l'information susceptible de compromettre la dignité d'une partie ou de dévoiler l'identité d'un témoin dans les rapports transmis aux parties, à condition de préserver l'Équité procédurale. Le cas échéant, l'Enquêteur spécial doit justifier la rédaction de cette information dans son rapport.

31. Le processus suivant la présentation du rapport de l'Enquêteur spécial au vice-principal exécutif doit être conforme aux modalités établies dans la *Politique*.

Médiation

DRAFT

34. L'Enquêteur spécial peut, lors du Signalement, recommander au Survivant d'opter pour la médiation comme mesure facultative. Le Survivant peut accepter cette option à ce moment-là ou, s'il la refuse, y avoir recours plus tard durant l'Enquête, à condition que l'Enquêteur spécial ne l'ait pas terminée ni n'ait transmis son rapport au vice-principal exécutif.

35. Si le Survivant demande le recours à la médiation, que ce soit au début du processus ou durant l'Enquête, l'Enquêteur spécial détermine si le Répondant consent également à opter pour la médiation. Le cas échéant, la cause est déférée à un médiateur détenant les compétences et les qualifications appropriées.

36. Si les deux parties consentent à la médiation, l'Enquêteur spécial nomme un médiateur, et toute enquête en cours ainsi que les délais qui s'y rattachent sont suspendus durant une période maximale de 30 jours.

37. La médiation se déroulera dans le respect.

38. Au cours de la médiation, les parties ne seront pas réunies dans la même pièce et ne seront pas en communication mutuelle directe, sauf si le Survivant demande que le processus se déroule en présence du Répondant et que celui-ci y consent.

39. La médiation se déroule sous toutes réserves. Par conséquent, les déclarations et les divulgations faites, les renseignements fournis ainsi que les pièces et les documents présentés au cours du processus de règlement à l'amiable ne peuvent être utilisés ni invoqués par qui que ce soit dans le cadre de l'enquête formelle sur le Signalement qui pourrait s'ensuivre sans le consentement écrit de la personne dont ils proviennent. Le médiateur doit informer les Parties de leurs droits et devoirs au titre de la présente clause.

40. Chaque partie peut, à tout moment, se retirer de la médiation, auquel cas l'Enquête reprend. Une partie peut refuser d'opter pour la médiation ou s'en retirer sans que cette décision lui

porte préjudice, c'est-à-dire qu'aucune inférence ne peut être admise à l'encontre d'une partie qui refuse de tenter ou de poursuivre la médiation.

41. Si l'on parvient à un règlement agréant aux deux parties, le Survivant et le Répondant constatent l'entente par écrit en donnant suffisamment de détails pour permettre sa mise en application, et le médiateur doit la signer à titre de témoin. Le règlement est alors considéré comme final, et les deux parties renoncent à exercer tout recours interne relativement aux faits ayant entraîné le dépôt du Signalement. L'agent principal (équité et inclusion) conserve une copie signée de l'entente en toute confidentialité pendant au moins dix ans.

42. Les issues de la médiation peuvent être diverses, par exemple :

- **a.** communication facilitée entre les Parties relativement aux conséquences du comportement du Répondant;
- **b.** engagement des Parties à cesser de communiquer entre elles (directement ou indirectement, comme par l'intermédiaire d'amis dans les réseaux sociaux) et à éviter de se trouver en présence l'une de l'autre;
- **c.** engagement écrit ou verbal du Répondant à mettre fin au comportement en question;
- **d.** excuses de vive voix ou par écrit de la part du Répondant;
- **e.** engagement du Répondant à éviter certains secteurs de l'Université à certaines heures, afin de ne pas croiser le Survivant;
- **f.** engagement du Répondant à participer à des séances d'information ou de formation en matière de violence sexuelle.

DRAFT

43. La violation d'un règlement à l'amiable peut entraîner des mesures disciplinaires, mais elle ne peut donner lieu à la tenue d'une enquête sur le Signalement initial ni sur tout nouveau Signalement associé au même incident. Le cas échéant, ledit règlement à l'amiable est une preuve à examiner dans le cadre du processus disciplinaire.

44. Si, après l'obtention du règlement à l'amiable, on observe une récurrence du comportement à l'origine du Signalement initial, le Survivant a le droit de déposer un Signalement subséquent pour cause d'un nouvel incident ou, au besoin, par l'intermédiaire d'une plainte ou d'un grief fondés sur la violation de l'entente à l'amiable. Le cas échéant, le Signalement fera l'objet d'une enquête en bonne et due forme, et ledit règlement à l'amiable est une preuve à examiner dans le cadre du processus disciplinaire.

45. Si le médiateur estime qu'on ne peut pas parvenir à un règlement à l'amiable dans des délais raisonnables, il doit en aviser les Parties par écrit au plus tard 30 jours ouvrables suivant la date à laquelle le Répondant a été avisé du dépôt du Signalement, avant d'ouvrir une enquête.

46. Le groupe de travail décrit au point 51 de la *Politique* doit rencontrer annuellement le(s) médiateur(s) nommé(s) en vertu des présentes Procédures afin d'examiner les cas qui se sont soldés par une entente à l'amiable. Cette révision se déroule dans l'anonymat, le groupe de travail n'ayant accès à aucune donnée nominative ni identificatoire sur les parties visées par une plainte déposée en vertu de la présente politique.