

<b>Numéro :</b>	RHR-224-c
<b>Titre :</b>	Prévention de la violence sexuelle
<b>Responsable de l'application :</b>	Recteur
<b>Entrée en vigueur :</b>	Le 30 mai 2018
<b>Adopté :</b>	Le 30 mai 2018 par le Bureau des gouverneurs Le 25 novembre 2016 par le Sénat <i>Ce document remplace tout règlement antérieur sur le sujet.</i>
<b>Exception :</b>	Aucune exception à ce règlement sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Bureau des gouverneurs

*Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.*

## 1. Objectif

- 1.1 L'objectif principal de ce règlement est de réitérer l'engagement de l'Université Saint-Paul de créer et de maintenir un campus sécuritaire et sain pour le travail, les études et la vie communautaire de l'ensemble de ses membres, en plus d'offrir un soutien aux membres directement touchés par la violence sexuelle.
- 1.2 Ce règlement vise également à :
  - i. présenter l'énoncé des valeurs et des engagements de l'Université en vue d'éliminer la violence sexuelle;
  - ii. fournir des renseignements sur les soutiens et les services disponibles à l'Université et dans la collectivité, en plus d'assurer un suivi après qu'un incident ait été signalé à l'Université;
  - iii. fournir des renseignements sur le processus en vigueur à l'Université afin de répondre aux incidents et aux plaintes de violence sexuelle et les traiter;
  - iv. satisfaire aux obligations de l'Université en vertu de la *Loi sur le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* relativement à la violence sexuelle, au harcèlement sexuel et au harcèlement sexuel en milieu de travail.

## 2. Application et règlements connexes

- 2.1 Ce règlement s'applique à tous les membres de la communauté universitaire, qu'ils soient dans un environnement d'apprentissage ou de travail, sur ou hors campus, ou qu'ils interagissent dans les médias sociaux ou autres médias électroniques. L'environnement d'apprentissage et de travail englobe tous les milieux où des activités d'apprentissage, de travail ou d'autre nature de l'Université se déroulent, que ce soit dans les salles de classe, les laboratoires ou d'autres lieux d'enseignement, de recherche ou d'étude, les bureaux, les résidences étudiantes ou en ce qui concerne les clubs ou équipes de sport.
- 2.2 Les règlements connexes de l'Université sont le règlement *RHR-224-a Prévention du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail et d'apprentissage*, le règlement *RHR-224-b Prévention de la violence en milieu de travail*, le règlement *ADM-112 Santé et sécurité au travail* et le règlement *RHR-225 Mesures disciplinaires*.

## 3. Interprétation

- 3.1 Ce règlement doit être lu et interprété conformément aux objectifs principaux exposés à l'article 1.1.

3.2 Les définitions suivantes visent à faciliter l'interprétation de ce règlement ainsi que d'autres règlements connexes de l'Université mentionnés à l'article 2.2.

Consentement : s'entend d'un choix actif, direct, volontaire, lucide et conscient et de la participation volontaire à une activité sexuelle. La consommation d'alcool ou de stupéfiants ne dispense pas de l'obligation d'obtenir le consentement. Si le jugement d'une personne est affaibli par la consommation de stupéfiants ou d'alcool ou d'autres formes d'atteintes, le consentement ne peut être donné. Dans le même ordre d'idées, une personne dont le jugement est affaibli par la consommation d'alcool ou de stupéfiants qui croit à tort avoir obtenu le consentement ne peut par la suite invoquer son état d'esprit comme excuse. À des fins de précision, mentionnons que le consentement :

- i. n'est jamais présumé ni implicite;
- ii. ne peut être déduit d'un silence ou de l'absence d'un refus;
- iii. ne peut être donné si la personne est sous l'influence de stupéfiants ou d'alcool ou si elle est inconsciente;
- iv. ne peut être donné lorsque la personne est endormie;
- v. ne peut être obtenu au moyen de menaces ou de coercition;
- vi. ne peut être donné si la personne ayant usé de violence sexuelle est en situation d'abus de confiance, de pouvoir ou d'autorité;
- vii. ne peut être donné correctement par une personne dont l'état limite sa capacité d'interaction verbale ou physique. Dans ces cas, il est extrêmement important de déterminer la façon d'obtenir le consentement;
- viii. peut être révoqué en tout temps.

Violence sexuelle : s'entend de tout acte sexuel ou mettant en cause la sexualité, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle d'une personne, qu'il soit de nature physique ou psychologique, qui est commis, qu'on menace de commettre ou qui est tenté contre une personne sans son consentement, y compris l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, le harcèlement criminel, l'attentat à la pudeur, le voyeurisme et l'exploitation sexuelle. À des fins de précision, mentionnons que l'agression sexuelle inclut le viol.

Communauté universitaire : s'entend de toutes les personnes qui ont un lien avec l'Université, notamment (mais non exclusivement) :

- i. les étudiants, c'est-à-dire les personnes inscrites en cette qualité à l'Université, que ce soit à temps plein ou à temps partiel (y compris à titre d'étudiant spécial) dans un trimestre, cours ou programme de premier cycle ou de cycle supérieur;
- ii. les employés, y compris tous les membres du corps professoral, du personnel administratif syndiqué ou non, et ceux rémunérés par une source autre que les fonds d'exploitation de l'Université, comme les bourses, subventions de recherche et contrats externes;
- iii. les professeurs auxiliaires, invités et émérites, les chercheurs boursiers de niveau postdoctoral et les chercheurs stagiaires;
- iv. les entrepreneurs, les consultants, les fournisseurs ou d'autres entités engagés par l'Université pour offrir des biens ou services lorsqu'ils se trouvent sur les lieux de l'Université ou qui exercent des fonctions définies par leur lien à celle-ci;
- v. les membres du Bureau des gouverneurs et du Sénat et leurs comités respectifs, ainsi que les membres des comités consultatifs formés pour aider l'Université à atteindre ses objectifs;
- vi. les employés de groupes d'employés et d'étudiants syndiqués et non syndiqués lorsqu'ils se trouvent sur les lieux de l'Université ou remplissent des fonctions définies par leur lien à celle-ci;
- vii. les visiteurs, y compris les étudiants invités et les bénévoles ou les personnes siégeant aux comités consultatifs ou autres.

#### **4. Énoncé des valeurs et des engagements**

4.1 L'Université est résolue à créer et à maintenir un environnement où les membres de la communauté universitaire peuvent étudier et travailler à l'abri de la violence sexuelle.

- 4.2 Elle reconnaît que la violence sexuelle constitue un affront fondamental aux droits, à la dignité et à l'intégrité de la personne.
- 4.3 Elle s'emploie à prévenir la violence sexuelle, notamment en intervenant de manière sécuritaire et en dénonçant les actes dont elle est témoin.
- 4.4 Elle veille à ce que les membres de la communauté universitaire qui subissent de la violence sexuelle soient soutenus et traités avec compassion, et répond de façon appropriée à leurs besoins.
- 4.5 Elle prend des mesures équitables et rapides en réponse aux actes de violence sexuelle perpétrés contre des membres de la communauté universitaire.
- 4.6 Elle souscrit à une approche d'intervention en violence sexuelle axée sur les personnes survivantes et à la mise en place de services en français et en anglais.
- 4.7 Elle reconnaît et combat les attitudes sociales répandues sur le genre, le sexe et la sexualité qui normalisent la violence sexuelle et portent atteinte à l'égalité des femmes.
- 4.8 Elle s'engage à tenir des statistiques annuelles, sans renseignements d'identification, sur les incidents divulgués et signalés de violence sexuelle sur le campus, conformément aux exigences législatives. Des rapports sur ces statistiques seront diffusés à l'externe, conformément aux exigences législatives.
- 4.9 Elle s'engage à offrir ou à rendre accessibles aux membres de la communauté universitaire des séances de formation et de sensibilisation sur ce règlement et la prévention de la violence sexuelle, dont le contenu sera adapté aux participants ainsi qu'à leur rôle et leurs responsabilités dans la réponse à la violence sexuelle et son traitement.

## **5. Déclaration des incidents de violence sexuelle à l'Université**

### **5.1 Dispositions générales relatives à la déclaration**

- a) Avant ou après avoir contacté un membre de la communauté universitaire ou lui avoir signalé un incident, une personne est encouragée et toujours libre de consulter ou demander conseil et soutien à l'association étudiante concernée, au syndicat ou à un autre groupe d'employés, y compris en ce qui concerne la confidentialité, les soutiens, les services et le processus de traitement des plaintes.
- b) Lorsqu'un incident de violence sexuelle est signalé à un membre de la communauté universitaire, le membre auquel l'incident est signalé est tenu d'informer la personne de l'existence de ce règlement et du Service des ressources humaines à titre d'instance à contacter pour obtenir de l'information sur les soutiens et services disponibles.

### **5.2 Confidentialité**

- a) Les incidents de violence sexuelle signalés à l'Université sont traités en toute confidentialité et en conformité avec la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.
- b) Tous les membres de la communauté universitaire auxquels un incident de violence sexuelle est signalé ou qui participent au traitement ou à l'enquête sur l'incident doivent respecter la confidentialité de l'information afin de protéger autrui contre les allégations non corroborées, de préserver les droits des personnes visées par les allégations, de les protéger contre une intrusion injustifiée dans la vie privée et de maintenir l'intégrité du

processus d'enquête. Se reporter à l'article 6.5 pour en savoir plus sur la politique de confidentialité à respecter dans le processus officiel de traitement des plaintes.

- c) L'Université s'engage à faire tout effort raisonnable pour préserver la confidentialité lorsqu'elle prend connaissance d'un incident de violence sexuelle et à communiquer uniquement les renseignements des personnes en cause au personnel universitaire qui doit en être informé à des fins d'enquête ou de mesures correctives ou à d'autres fins pour régler la situation. Cependant, l'Université peut devoir s'acquitter d'autres obligations juridiques de sorte qu'elle ne puisse garantir la confidentialité absolue dans les circonstances suivantes :
- i. la personne court un risque d'atteinte à soi-même;
  - ii. la personne risque de porter atteinte à un individu identifié;
  - iii. les membres de la communauté universitaire ou élargie courent un risque de préjudice;
  - iv. la déclaration ou l'enquête est exigée par la Loi (p. ex. un incident mettant en cause un mineur ou visé par la législation sur la santé et la sécurité au travail ou par la législation sur les droits de la personne).
- d) Lorsqu'une personne survivante ou une autre personne demande à l'Université de ne pas donner suite à un incident de violence sexuelle signalé, l'Université doit évaluer la demande en regard de son obligation juridique d'intervenir et de fournir un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire et exempt de violence sexuelle à tous les membres de la communauté universitaire.

### 5.3 Signaler un incident dans une situation d'urgence – Service de la protection

- a) Dans une situation d'urgence sur le campus (menace imminente de violence sexuelle et de préjudice à l'endroit d'une personne ou incident de violence sexuelle en cours), l'incident peut être signalé au Service de la protection :
- Téléphone (numéro d'urgence) : 613-236-9000 ou le poste 5555.
  - Composer le 911 pour les endroits qui ne relèvent pas du Service de la protection.
  - En personne : avertir un agent du Service de la protection.
- b) Lorsqu'une personne signale un incident de violence sexuelle au Service de la protection, celui-ci doit informer le Service des ressources humaines à des fins de suivi, comme mentionné à l'article 5.5.

### 5.4 Signaler un incident dans une situation non urgente – Service des ressources humaines

Il revient au Service des ressources humaines de traiter tous les incidents signalés de violence sexuelle mettant en cause un membre de la communauté universitaire dans une situation non urgente, que la violence sexuelle ait été perpétrée sur le campus ou non. Le directeur du Service des ressources humaines fournira des renseignements quant aux soutiens et services accessibles, y compris les mesures provisoires en vue de répondre à la situation immédiate (voir les exemples à l'article 5.5 a) iv). Le directeur fera fonction de point de contact auprès de la personne touchée par la violence sexuelle qui veut obtenir des mesures d'adaptation pour ses études, son emploi ou autre.

### 5.5 Suivi effectué suite au signalement d'un incident

- a) Lorsqu'une personne signale un incident de violence sexuelle au Service de la protection ou au Service des ressources humaines, le directeur du Service des ressources humaines la contacte pour obtenir des précisions sur les circonstances de l'incident, ses besoins et ses attentes, ainsi que l'issue recherchée. Le directeur met tout en œuvre pour aider la personne et discute avec elle des options pour traiter ou résoudre l'affaire de manière adéquate en lui offrant son appui. Le moyen employé est fonction des besoins de la personne et des circonstances, par exemple :
- i. l'aiguiller vers les soutiens, les services ou les ressources appropriés qui sont disponibles à l'Université et dans la ville d'Ottawa;

- ii. lui fournir de l'information sur les mesures qu'elle peut prendre ou que le directeur ou une autre personne peut prendre pour intervenir dans la situation;
  - iii. communiquer avec l'auteur présumé de l'acte de violence sexuelle pour l'aviser que ce comportement est inopportun;
  - iv. informer la personne des mesures provisoires d'adaptation à sa disposition dans le cadre de ses études ou de son emploi ou d'autres mesures qui peuvent être prises afin de neutraliser la situation, de protéger la personne contre des représailles ou la menace de représailles, de dissiper les préoccupations de sécurité ou d'autre nature, ou autrement lui offrir un soutien (p. ex. dans le cas d'étudiants : report d'examen ou de travaux, modification des classes, de l'horaire ou du logement; dans le cas d'employés : modifications préventives plutôt que disciplinaires pour éviter tout contact entre les parties ou imposer un congé temporaire rémunéré non disciplinaire à la personne qui aurait usé de violence sexuelle);
  - v. informer la personne de méthodes disponibles pour faciliter la résolution du problème;
  - vi. l'informer de la possibilité de déposer une plainte officielle, aux termes de l'article 7;
  - vii. l'informer d'autres possibilités existantes pour traiter et régler le dossier.
- b) Le directeur du Service des ressources humaines doit, s'il y a lieu, mobiliser une équipe d'intervention (« équipe d'intervention en violence sexuelle ») afin d'assurer la sécurité, le suivi et le soutien des personnes visées par l'incident de violence sexuelle signalé. L'équipe d'intervention en violence sexuelle est composée du directeur du Service des ressources humaines, du directeur du Service des immeubles qui est responsable de la protection et d'un représentant de la faculté ou du service qui est associé à la personne ayant signalé la violence sexuelle ou à l'auteur présumé de la violence sexuelle. Cette équipe doit suivre les étapes ci-dessous et s'assurer qu'un suivi est effectué :
- i. communiquer à la personne ayant subi la violence sexuelle les renseignements sur les services de soutien personnel internes et externes et de défense des droits, en plus des processus de traitement des plaintes internes (non criminelles) et externes (criminelles et autres procédures judiciaires);
  - ii. s'assurer que des mesures d'adaptation appropriées pour les études et l'emploi ou d'autres adaptations et mesures provisoires sont accessibles et mises en place pour neutraliser la situation ou séparer les parties et pour assurer un environnement sécuritaire;
  - iii. effectuer une évaluation de la menace.
- c) L'équipe d'intervention peut, sur une base confidentielle, consulter ou demander l'aide d'autres autorités ou ressources internes et consulter ou demander l'aide de partenaires externes qui ont compétence relativement à l'incident particulier, notamment l'association étudiante, les associations du personnel, les centres d'aide aux victimes de viol et les services d'aide psychosociale.

## 5.6 Soutiens et services

- a) Une personne touchée par la violence sexuelle n'est pas tenue de signaler l'incident ou de déposer une plainte de violence sexuelle en suivant le processus officiel de traitement des plaintes défini dans ce règlement afin d'obtenir les soutiens et services mentionnés ci-après ou des mesures d'adaptation correspondant à ses besoins.
- b) Voici les soutiens et services accessibles à l'Université pour obtenir de l'information concernant la violence sexuelle :

### Soutiens et services offerts par l'Université

- Service des ressources humaines
- Service de counselling pour étudiants
- Programme d'aide aux employés et à la famille
- Service de santé de l'Université d'Ottawa
- Service de la protection

### Soutiens et services offerts par d'autres fournisseurs

- Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS)

- Centre d'aide aux victimes de viol d'Ottawa / *Ottawa Rape Crisis Centre (ORCC)*
- Service de police d'Ottawa
- Programme de soins aux victimes d'agression sexuelle ou d'abus par un partenaire du campus Civic de l'Hôpital d'Ottawa

## 6. Dispositions générales relatives au processus officiel de traitement des plaintes

6.1 Recours extérieur : Ce règlement et le processus officiel de traitement des plaintes ne visent pas à empêcher ou à décourager une personne de signaler un incident de violence sexuelle à la police ni de déposer une plainte de violence sexuelle auprès du système de justice pénale ou de déposer une plainte de harcèlement sexuel auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, aux termes du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

6.2 Décision de ne pas déposer de plainte officielle ou de ne pas enquêter : Une personne peut décider de ne pas déposer de plainte officielle aux termes de l'article 7. Dans ce cas ou si elle demande à l'Université de ne pas enquêter, la gamme complète des soutiens et services décrits à l'article 5.6 demeure accessible. L'Université s'engage, dans la mesure du possible, à respecter la décision de la personne de ne pas déposer de plainte officielle aux termes de ce règlement ou de ne pas enquêter.

Toutefois, l'Université peut être dans l'impossibilité de respecter la décision de la personne et l'équipe d'intervention en violence sexuelle peut entreprendre une enquête si elle a des raisons de croire qu'un membre de la communauté universitaire ou de la collectivité court un risque de préjudice ou si elle détermine que l'Université a une obligation juridique d'enquêter. Dans ces cas, la personne a le droit de ne pas participer à l'enquête. Si cela est requis par la personne et si cela est visé par une loi sur la confidentialité et l'accès à l'information, la personne recevra une mise à jour sur le statut d'une telle enquête et sera informée de son résultat, incluant les conséquences ou les mesures imposées, s'il y a lieu. L'équipe d'intervention en violence sexuelle nomme un enquêteur qui enquête sur l'incident et qui fournit à l'équipe d'intervention un rapport écrit confidentiel exposant les faits et l'information recueillie durant l'enquête, son analyse des faits et de l'information et sa conclusion, à savoir si l'acte de violence sexuelle a été commis ou non et le rôle de l'auteur présumé de la violence sexuelle. L'équipe d'intervention doit consulter les autorités internes au sujet du rapport d'enquête et des mesures appropriées pour régler l'affaire.

6.3 Harcèlement ou discrimination : Le règlement *RHR-224-a* s'applique aux plaintes de harcèlement ou de discrimination qui ne comportent pas de violence sexuelle, de harcèlement sexuel ou de harcèlement sexuel en milieu de travail. Cependant, seul le présent règlement s'applique dans les cas où un incident signalé ou une plainte de violence sexuelle comporte également du harcèlement ou de la discrimination.

6.4 Personne de soutien : Le plaignant ou le défendeur peut être accompagné d'une personne de soutien de son choix en tout temps durant le processus officiel de traitement des plaintes décrit dans ce règlement. La personne de soutien peut fournir de l'encouragement ou d'autres formes de soutien émotionnel ou moral. Elle peut, avec l'autorisation du plaignant, parler au directeur et obtenir des rapports d'étape sur la plainte. Comme stipulé à l'article 7.6.2 a) et b), la personne de soutien ne peut agir ou parler au nom du plaignant ou du défendeur. Les déclarations (orales et écrites) doivent provenir directement du plaignant ou du défendeur. La personne de soutien doit s'engager par écrit à respecter la confidentialité, conformément à ce règlement.

6.5 Confidentialité : En plus des dispositions de confidentialité prévues à l'article 5.2, lorsqu'une plainte officielle est déposée selon le processus officiel décrit dans ce règlement, les conditions suivantes s'appliquent :

- a) Le caractère confidentiel des renseignements divulgués en tout temps en application de ce règlement doit, dans la mesure du possible, être respecté conformément à l'objectif de l'Université de réagir de manière appropriée à l'incident et d'assurer la sécurité des

membres de la communauté universitaire. Cela signifie que les renseignements sur l'incident peuvent être communiqués conformément à ce règlement et uniquement aux personnes qui doivent en prendre connaissance pour enquêter ou traiter la plainte officielle. Dans la mesure du possible, la personne ayant déposé la plainte officielle est consultée avant de divulguer quelque renseignement que ce soit et elle est informée de toute décision de divulgation et du destinataire des renseignements divulgués.

- b) Pour une application conforme au processus officiel de traitement des plaintes prévu à ce règlement, la personne qui dépose une plainte officielle, l'auteur présumé de la violence sexuelle et les autres personnes étant au fait de l'incident, y compris la personne de soutien, doivent respecter la confidentialité conformément à ce règlement et éviter de faire des déclarations publiques jusqu'à l'aboutissement de la plainte. Les manquements à la confidentialité peuvent nuire au traitement adéquat de l'incident et au déroulement du processus officiel de plainte décrit dans ce règlement. En cas de manquement à la confidentialité, les circonstances entourant le manquement et son impact sur le traitement de l'incident et l'équité du processus officiel de plainte peuvent être pris en considération dans le traitement subséquent de l'affaire et de la plainte officielle.
- c) Les renseignements divulgués par une personne lors d'une séance de médiation, aux termes de ce règlement, le sont sans préjudice pour cette personne et ne peuvent être utilisés lors des étapes ultérieures du traitement de l'incident ou du processus officiel de plainte prévu à ce règlement. Tout médiateur d'une plainte ne peut être contraint de témoigner, à l'occasion d'une procédure ultérieure, au sujet de renseignements divulgués pendant la médiation, sauf s'il est tenu de le faire sur l'ordre d'une cour, d'un tribunal ou d'un arbitre.

Les documents et l'information se rapportant à une plainte officielle, y compris la plainte écrite formelle, les réponses écrites, les déclarations des témoins, les notes et les rapports d'enquête, et les documents portant sur la plainte officielle et son enquête doivent être sécurisés par le Service des ressources humaines.

- 6.6 Délais et échéanciers : Les délais stipulés dans ce règlement visent à assurer que les incidents sont traités en temps opportun. Ils peuvent être prorogés dans des circonstances exceptionnelles et impérieuses. Dans ces cas, le directeur du Service des ressources humaines proroge un délai si une demande en ce sens est présentée de bonne foi et si la prorogation ne porte pas préjudice ou ne nuit pas aux personnes concernées par la plainte. Il peut être difficile de fixer une échéance convenable pour le règlement de la plainte, l'enquête ou le prononcé de la décision finale dans le processus officiel. Par conséquent, en l'absence de délai mentionné dans ce règlement, l'objectif est toujours d'agir dans des délais raisonnables et aussi rapidement que possible, compte tenu de la nature et de la complexité des circonstances de la plainte et d'autres circonstances qui se présentent durant le processus et échappent à la volonté des parties.
- 6.7 Exemples de mesures provisoires : Des mesures provisoires peuvent être prises au cours du processus officiel de traitement des plaintes établi par ce règlement ainsi qu'en attendant le prononcé de la décision finale. Des exemples de mesures provisoires sont donnés à l'article 5.5 a) iv.

## **7. Processus officiel de traitement des plaintes**

### **7.1 Dépôt d'une plainte officielle**

- a) Il revient au Service des ressources humaines de recevoir et de traiter les plaintes officielles de violence sexuelle. Seule une personne qui déclare avoir été victime de violence sexuelle (le « plaignant ») peut choisir de déposer une plainte officielle aux termes de ce règlement.
- b) Une plainte officielle peut être déposée auprès du directeur du Service des ressources humaines si la personne qui est réputée avoir usé de violence sexuelle est un membre de

la communauté universitaire et qu'il en était membre au moment des incidents allégués dans la plainte officielle (le « défendeur »).

- c) Si le lien entre le défendeur et l'Université prend fin et que le défendeur n'est plus associé à l'Université ou présent sur le campus, le processus officiel de plainte prévu à ce règlement peut être suspendu. Si le défendeur revient à l'Université et est de nouveau membre de la communauté universitaire, le processus officiel peut reprendre. Le congé temporaire du défendeur de l'Université ou la cessation temporaire de son lien à celle-ci n'empêche pas la reprise du processus officiel lorsque le congé a pris fin ou que le lien entre l'Université et le défendeur est rétabli.
- d) Une plainte officielle doit être présentée par écrit et renfermer le nom du défendeur ainsi que la nature et les détails des circonstances, y compris la description circonstanciée des actes, les dates précises où ils ont été perpétrés et le nom des témoins potentiels. Le directeur en accuse réception, l'examine et demande, au besoin, des précisions au plaignant à propos des renseignements qu'elle renferme.

## 7.2 Évaluation du directeur

- a) Le directeur évalue la plainte officielle et détermine si la conduite visée par la plainte répond à la définition de violence sexuelle énoncée à l'article 3.
- b) Si le directeur détermine que la conduite visée par la plainte répond à cette définition, il nomme un enquêteur, en conformité à l'article 7.4, dans les cinq jours ouvrables suivant sa décision et en informe le plaignant par écrit. Le directeur doit aussi aviser l'autorité compétente (définie à l'article 7.4 b) de la réception d'une plainte officielle.
- c) Si le directeur estime que la conduite visée par la plainte ne répond pas à la définition de violence sexuelle, il communique son évaluation au plaignant et l'informe de son droit de demander une révision, aux termes de l'article 7.3, et il l'informe également des échéanciers en vigueur et des procédures requises pour obtenir cette révision.

## 7.3 Révision de l'évaluation du directeur

- a) Une demande de révision de l'évaluation de la plainte effectuée par le directeur peut seulement être présentée si ce dernier a déterminé que la plainte ne répondait pas à la définition de violence sexuelle prévue à l'article 3.
- b) Si le plaignant conteste la décision du directeur, à savoir que la plainte ne répond pas à la définition, il peut demander au secrétaire général de réviser l'évaluation du directeur. Pour ce faire, il doit déposer sa demande par écrit dans les dix jours ouvrables de la date de la décision prise par le directeur. À la suite de la révision, la décision du secrétaire général est sans appel et est communiquée par écrit au plaignant.

## 7.4 Enquête

- a) Lorsque le directeur a déterminé, aux termes de l'article 7.2, que la plainte répond à la définition de violence sexuelle, il nomme un enquêteur externe ayant compétence pour mener des enquêtes sur les allégations de violence sexuelle, afin d'enquêter sur la plainte.
- b) Dans le présent règlement, l'expression « autorité compétente » désigne la personne exerçant une autorité sur le défendeur. Si la personne désignée comme autorité compétente dans le tableau ci-dessous est dans l'impossibilité d'intervenir, alors la personne ayant autorité à l'égard de cette personne est l'autorité compétente. Lorsque le tableau suivant n'indique pas clairement qui est l'autorité compétente, le directeur du Service des ressources humaines se garde le droit de déterminer qui sera l'autorité compétente.



Défendeur	Autorité compétente
Étudiant de premier cycle, étudiant spécial, étudiant de cycle supérieur ou boursier postdoctoral	Doyen de la faculté du défendeur
Professeur (à temps plein, à temps partiel, auxiliaire, invité, émérite)	Doyen de la faculté du défendeur
Doyen ou bibliothécaire en chef	Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche
Personnel de soutien (syndiqué et non syndiqué)	Directeur, doyen, vice-recteur du service, de la faculté ou du bureau du défendeur
Vice-recteur	Recteur
Recteur	Président du Bureau des gouverneurs
Membre du Bureau des gouverneurs	Président du Bureau des gouverneurs
Président du Bureau des gouverneurs	Vice-président du Bureau des gouverneurs
Entrepreneur, consultant, fournisseur, bénévole, visiteur	Personnel de l'Université ayant autorité à l'égard du défendeur

- c) Lorsque le directeur a nommé un enquêteur, il doit envoyer immédiatement un avis écrit au défendeur l'informant de la plainte officielle et du nom de l'enquêteur, en plus d'une copie de la plainte. Le directeur doit aussi indiquer dans l'avis écrit que le défendeur aura l'occasion de présenter à l'enquêteur une réponse écrite à la plainte. Le directeur doit immédiatement aviser le plaignant de la nomination et du nom de l'enquêteur. Le plaignant et le défendeur recevront une copie du processus officiel de traitement des plaintes prévu par ce règlement.
- d) L'enquête doit être menée dans les délais et conformément aux échéanciers énoncés à l'article 6.6. L'enquêteur demande au défendeur de répondre à la plainte officielle par écrit. Si le défendeur ne répond pas par écrit dans le délai fixé par l'enquêteur, la plainte fait néanmoins l'objet d'une enquête.
- e) L'enquêteur transmet la réponse du défendeur au plaignant qui peut soumettre une réponse écrite à l'enquêteur dans le délai qu'il a fixé. Si aucune réponse écrite n'est fournie dans le délai fixé par l'enquêteur, celui-ci procède à l'enquête. Le défendeur reçoit une copie de la réponse, s'il y a lieu. L'enquêteur examine toute l'information soumise par les parties ainsi que tout autre renseignement recueilli durant l'enquête et mène les entrevues de manière juste, impartiale et professionnelle. L'enquêteur rappelle aux parties leur obligation de protéger et de garder confidentiels les renseignements personnels des parties impliquées dans l'enquête.
- f) L'enquêteur doit informer le directeur de la progression de l'enquête régulièrement ou à la demande du directeur, pour que ce dernier puisse veiller au respect des échéanciers et au bon déroulement de l'enquête. Le directeur doit informer le plaignant et le défendeur de la progression du traitement de la plainte et de l'enquête.

## 7.5 Rapport d'enquête

- a) Une fois l'enquête terminée, l'enquêteur envoie au directeur du Service des ressources humaines un rapport confidentiel écrit renfermant un exposé sommaire des faits et les renseignements recueillis durant l'enquête, son analyse des faits et l'information connexe ainsi que sa conclusion, à savoir si un acte de violence sexuelle a été commis ou non, et le rôle du défendeur.

- b) Le directeur du Service des ressources humaines transmet le rapport d'enquête au plaignant et au défendeur, en leur rappelant leur obligation de protéger et de garder confidentiels les renseignements personnels des parties impliquées dans l'enquête et d'éviter tout acte de représailles. Le directeur du Service des ressources humaines nomme un comité d'examen, comme prévu à l'article 7.6.

## 7.6 Comité d'examen

7.6.1 Dans les cinq jours ouvrables suivant la réception du rapport d'enquête, le directeur du Service des ressources humaines nomme trois personnes pour siéger au comité d'examen, en tenant compte des parties impliquées dans la plainte officielle (p. ex. si le plaignant et le défendeur sont des étudiants, le directeur doit nommer un étudiant au comité d'examen).

- a) Les membres du comité d'examen doivent être au fait des procédures d'enquête conformes et des principes de base de l'équité des processus de plaintes. Ils doivent avoir suivi la formation offerte ou organisée par le Service des ressources humaines portant sur les sujets sensibles liés à la violence sexuelle, les procédures menant à un règlement équitable et les sanctions ou mesures qui conviennent à un incident de violence sexuelle et qui servent à décourager sa répétition. Cette formation ne doit pas porter sur la plainte particulière dont est saisi le comité d'examen et ne doit en aucun cas brimer l'autonomie d'un membre du comité d'examen à prendre une décision ou à faire une recommandation sur la base de l'information soumise ou selon ce que lui dicte sa conscience.
- b) Le directeur du Service des ressources humaines transmet aux membres du comité d'examen une copie de la plainte, la réponse à celle-ci, les répliques écrites et le rapport d'enquête final.
- c) Les membres du comité d'examen décident collectivement qui parmi eux présidera le comité.

7.6.2 Dans les dix jours ouvrables suivant la formation du comité d'examen par le directeur du Service des ressources humaines, le président du comité convoque une réunion et transmet un avis écrit à ce sujet au plaignant et au défendeur. L'avis de réunion doit en préciser la date, l'heure, le lieu et l'objet et inclure une déclaration précisant que si le plaignant ou le défendeur ne se présente pas ou ne participe pas à la réunion, le comité d'examen peut agir en leur absence.

- a) La réunion du comité d'examen se tient en personne et à huis clos. Toutefois, les personnes de soutien mentionnées à l'article 6.4 peuvent assister à la réunion à titre d'observateurs seulement et ne peuvent parler au nom du plaignant ou du défendeur ni le représenter.
- b) Le plaignant et le défendeur doivent avoir l'occasion de présenter des observations écrites ou orales à la réunion du comité d'examen, y compris sur le rapport d'enquête et toute sanction ou mesure envisagée. Il est entendu que le plaignant et le défendeur parlent en leur nom propre. Les membres du comité d'examen peuvent poser des questions au plaignant et au défendeur et convoquer des témoins s'ils l'estiment nécessaire.
- c) La réunion du comité d'examen est organisée de sorte que le plaignant et le défendeur ne soient pas présents à la même réunion. Le comité d'examen doit s'assurer que le plaignant et le défendeur ont l'occasion de prendre connaissance de l'information sur laquelle le comité se basera pour prendre ses décisions et formuler ses recommandations et d'y répondre, comme précisé à l'article 7.6.3.

7.6.3 Lors de l'examen du rapport d'enquête final et des observations faites par le plaignant et le défendeur ou d'autres intervenants à la réunion, le comité d'examen doit :

- a) déterminer si l'enquête était juste et conduite de manière appropriée;
- b) déterminer si la violence sexuelle a été commise ou non et le rôle du défendeur;

- c) recommander des conséquences ou des mesures qu'il considère comme appropriées pour redresser ou atténuer tout préjudice ou désavantage causé aux études ou à l'emploi par suite de l'incident; pour prévenir sa répétition; et pour assurer la sécurité du plaignant et des membres de la communauté universitaire.

7.6.4 Les décisions du comité d'examen et les motifs invoqués à l'appui de la décision doivent être présentés par écrit au plaignant et au défendeur dans les dix jours ouvrables suivant la réunion, comme précisé à l'article 7.6.2. La décision du comité d'examen doit aussi être communiquée au directeur du Service des ressources humaines et à l'autorité compétente. Si le comité d'examen détermine que la violence sexuelle a été commise et que le défendeur était impliqué, il doit aussi remettre à l'autorité compétente une copie du rapport d'enquête et toute la documentation qui lui a été présentée et qu'il a examinée.

7.6.5 L'autorité compétente doit accorder aux décisions et recommandations du comité d'examen toute l'importance qui leur est due et :

- a) décider si elle accepte, modifie ou rejette les recommandations du comité portant sur les conséquences ou les mesures;
- b) dans les cas où une conséquence ou une mesure ne relève pas de son autorité décisionnelle, recommander de soumettre la conséquence ou la mesure à l'entité de l'Université ayant le pouvoir de l'approuver ou d'en décider.

Aucune disposition de ce règlement n'empêche l'autorité compétente d'imposer des conséquences supplémentaires ou des mesures disciplinaires visant l'emploi (p. ex. une réprimande, une suspension, un licenciement ou une expulsion).

7.6.6 Les conséquences ou mesures suite à de la violence sexuelle sont fonction des faits, de la gravité de la conduite ou de circonstances atténuantes et d'autres règlements applicables de l'Université. Lorsqu'une plainte de violence sexuelle est étayée, il faut prendre les mesures nécessaires pour éviter que l'incident ne se répète à l'avenir, remédier aux répercussions négatives de l'incident sur le plaignant et assurer ou améliorer la sécurité du plaignant et de la communauté universitaire. La liste ci-après renferme des exemples de conséquences et de mesures. Elle n'est pas exhaustive et n'est pas présentée en ordre d'importance :

- a) une lettre d'excuses;
- b) la participation à des séances de sensibilisation portant sur la violence sexuelle;
- c) la participation à des séances de perfectionnement des aptitudes à communiquer ou à résoudre des conflits;
- d) l'interdiction ou la limitation de l'accès aux campus ou services de l'Université.

7.6.7 L'autorité compétente décide des conséquences ou mesures et de l'imposition de mesures disciplinaires dans les dix jours ouvrables suivant la réception de la décision du comité d'examen.

Elle doit aviser immédiatement le plaignant et le défendeur par écrit de ce qui suit :

- a) les conséquences ou mesures et les dispositions correctives qui ont été ou seront prises à la suite de l'enquête et du rapport du comité d'examen, sous réserve des dispositions applicables de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*;
- b) si l'autorité compétente décide de rejeter la recommandation du comité concernant les conséquences ou mesures ou décide de déroger à cette recommandation, les motifs de sa décision de rejeter la recommandation du comité ou d'y déroger;
- c) la possibilité d'un appel de la décision finale concernant les conséquences ou les mesures, selon les conditions de l'article 7.7.

## 7.7 Appel

7.7.1 Un appel n'offre pas l'occasion au plaignant ou au défendeur de répéter l'information communiquée au comité d'examen ou à l'autorité compétente. Un appel ne découle pas d'un droit automatique et n'est possible que s'il remplit les conditions suivantes :

- a) Il s'agit d'un appel de la décision finale du comité d'examen, aux termes de l'article 7.6.3 a) ou b), ou de celle de l'autorité compétente ou d'un organe directeur de l'Université, aux termes de l'article 7.6.5. Une décision finale du Bureau des gouverneurs ou du Sénat est cependant sans appel.
- b) L'appel doit être interjeté par le plaignant ou le défendeur.
- c) L'appel doit être déposé par écrit dans les dix jours ouvrables suivant la date de la décision finale visée par l'appel.
- d) La demande d'appel doit en préciser les motifs, les raisons pour accueillir l'appel, les arguments à l'appui et l'issue recherchée.
- e) La personne interjetant l'appel doit démontrer ce qui suit :
  - i. une erreur procédurale fondamentale a été commise dans la décision finale et cette erreur a causé ou causera un préjudice véritable à la personne interjetant l'appel.
  - ii. il existe de nouveaux faits pertinents pour la décision finale qui n'étaient pas connus ou qui n'ont pu être communiqués au comité d'examen, à l'autorité compétente ou à l'organe directeur de l'Université.
- f) La liste non exhaustive qui suit donne des exemples de situations dans lesquelles un appel ne remplirait pas les conditions exposées à l'article 7.7.1 :
  - i. La demande d'appel se rapporte à l'examen de conséquences ou de mesures qui n'ont toujours pas été arrêtées ou approuvées.
  - ii. L'appel réitère les arguments formulés à la réunion du comité d'examen ou les observations écrites et ne renferme pas de nouvel élément pertinent pour la décision finale.
  - iii. L'appel vise seulement à contester la conclusion de faits, y compris les conclusions tirées au sujet de la crédibilité des témoins.
  - iv. L'appel soulève de nouveaux arguments qui n'ont pas été présentés, mais qui auraient pu l'être à la réunion du comité d'examen, dans les observations écrites ou auprès de l'autorité compétente ou de l'organe directeur de l'Université.
  - v. L'appel se limite à de simples conjectures ou à une déclaration sommaire qu'une erreur procédurale a causé un préjudice. Il ne renferme pas d'information détaillée ou convaincante pour corroborer l'erreur et ne fait pas de lien entre l'erreur et le préjudice réel ou un risque raisonnable de préjudice à la personne interjetant appel.

7.7.2 La personne autorisée à rendre une décision (l'« instance d'appel ») peut rejeter ou accueillir un appel et, dans sa décision, tient compte du défendeur, de la personne qui a initialement rendu la décision finale, de la décision finale même et de l'issue recherchée. Le directeur du Service des ressources humaines détermine l'instance d'appel selon la structure organisationnelle de l'Université.

7.7.3 La procédure d'appel se déroule par écrit. Le plaignant ou le défendeur, selon le cas, n'est pas tenu de répondre à l'appel à moins que l'instance d'appel lui envoie une lettre lui demandant de le faire.

7.7.4 L'instance d'appel examine l'appel, consulte l'autorité compétente et, au besoin, détermine si l'appel remplit les conditions énoncées à l'article 7.7.1 et décide de rejeter ou d'accueillir l'appel.

7.7.5 Si l'appel est accueilli, l'instance d'appel décide des prochaines étapes suivant la situation particulière. Elle peut renvoyer l'affaire au comité d'examen, à l'autorité compétente ou à l'organe directeur de l'Université.

## 8. Comité de prévention de la violence sexuelle

L'Université créera un comité de prévention de la violence sexuelle comptant des représentants de la population étudiante, du corps professoral, du personnel administratif et de la haute direction. Le comité se rapporte au recteur, qui informera le Comité exécutif des activités du comité. Les objectifs du comité sont essentiellement les suivants :

- a) Encourager les organisations étudiantes, les facultés et les unités administratives à collaborer pour favoriser un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire pour les membres de la communauté universitaire.
- b) Recevoir et examiner les rapports annuels du Service des ressources humaines concernant la violence sexuelle, qui renferment l'information suivante :
  - i. le nombre de fois où les étudiants ont demandé et obtenu des soutiens, des services et des mesures d'adaptation à la suite de violence sexuelle, des renseignements sur les soutiens, les services et les mesures d'adaptation;
  - ii. les initiatives et les programmes mis en œuvre pour favoriser la sensibilisation aux soutiens et services accessibles aux étudiants;
  - iii. le nombre d'incidents et de plaintes de violence sexuelle signalés par les étudiants et des renseignements sur les incidents et les plaintes;
  - iv. la mise en œuvre et l'efficacité du présent règlement.
- c) Présenter des recommandations au Cabinet du recteur sur ce règlement.
- d) Présenter des recommandations au Cabinet du recteur sur les ressources supplémentaires requises ou toute autre mesure pour lutter contre la violence sexuelle.
- e) Présenter un rapport annuel de ses activités au Cabinet du recteur, à soumettre au Bureau des gouverneurs.
- f) Examiner et recommander les propositions de nouveaux programmes de formation présentées au Service des ressources humaines et surveiller la coordination, la mise en œuvre et l'efficacité de ces programmes relativement à la prévention de la violence sexuelle.
- g) Surveiller la mise en place d'accommodements universitaires et leur accès, ainsi que d'autres mesures provisoires, telles qu'elles sont mentionnées dans l'article 5.5 a) iv – pour lutter contre la violence sexuelle sur l'ensemble du campus dans une approche axée sur les survivants.

## 9. Révision et modifications de ce règlement et exception

9.1 Le Service des ressources humaines est chargé d'examiner et de mettre en œuvre ce règlement, qui doit faire l'objet d'une révision au moins tous les trois ans

### 9.2 Modifications

- a) Les modifications à ce règlement, autres que celles décrites ci-dessous, doivent être approuvées par le Sénat et le Bureau des gouverneurs.
- b) Les mises à jour de l'information suivante, dont il est question dans ce règlement, ne doivent pas être approuvées par le Sénat et le Bureau des gouverneurs :
  - i. les soutiens et services mentionnés à l'article 5.6;
  - ii. l'identité des responsables, les bureaux et les départements de l'Université qui fournissent de l'information sur les soutiens, les services et les mesures d'adaptation ou qui reçoivent un rapport ou une plainte officielle.
- c) Un exemplaire de ce règlement en sa version modifiée et ratifiée est affiché sur le site web de l'Université.