

INTITULÉ	POLITIQUE CONTRE LA VIOLENCE SEXUELLE
Organe approbateur	Conseil des gouverneurs
Première approbation	Sénat, le 23 novembre 2016 Conseil des gouverneurs, le 1 ^{er} décembre 2016
Révision la plus récente	Sénat, le 21 septembre 2022 Conseil des gouverneurs, le 6 octobre 2022
Prochaine révision	2025
Cadre responsable	Provost et vice-recteur principal aux études
Documents connexes	Procédures d'enquête sur les signalements de violence sexuelle

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 sûr par la mise en œuvre d'approches proactives, concrètes, accessibles et efficaces visant à prévenir et à contrer la violence sexuelle. 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 satisfait aux besoins de la communauté mcgilloise et aux exigences de la loi en matière de prévention et de lutte contre la violence sexuelle.

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 genre, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, la race, la religion, l'appartenance à un groupe autochtone, l'ethnicité, le handicap ou la classe sociale).

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

dans le cadre d'un processus mis en place par l'Université ou d'un processus externe d'application de la loi.

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

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

- la prévention de la violence sexuelle par l'éducation et d'autres mesures systémiques 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 peuvent travailler et étudier en toute sécurité et dans le respect;
- le soutien apporté aux survivants; et
- l'intervention efficace et rapide à la suite de divulgations et de signalements.

Le respect de ces objectifs passe par un engagement à l'endroit des valeurs associées aux enquêtes sensibles aux traumatismes et à 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 et la discrimination* et le *Règlement sur les conflits d'intérêts*, et aux politiques en matière de relations de travail qui s'appliquent au personnel administratif et de soutien non syndiqué.
4. Aucun membre de la communauté universitaire qui effectue une divulgation ou qui dépose un signalement, ou qui est nommé en qualité d'intimé en vertu de la présente politique, ne peut faire l'objet de harcèlement ni de représailles. Tout survivant qui croit avoir fait l'objet de harcèlement ou de représailles peut communiquer avec le Bureau d'intervention, de prévention et d'éducation en matière de violence sexuelle pour obtenir du soutien et de l'information. Tout intimé qui croit avoir fait l'objet de harcèlement ou de représailles peut communiquer avec le Service de représentation étudiante de McGill (dans le cas d'un étudiant) ou avec son syndicat ou son association du personnel (dans le cas d'un membre du personnel enseignant, administratif ou de soutien) 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, que de l'alcool ou des drogues aient été consommés ou non. De plus, une personne qui agit de bonne foi en effectuant une divulgation ou en déposant

un signalement en matière de violence sexuelle ne se verra pas imposer de sanctions pour violation des politiques de l'Université relatives à la consommation de cannabis et d'alcool au moment des faits.

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

Définitions

7. Dans le contexte de la présente politique, les définitions suivantes s'appliquent :
 - a. « Conduite de nature sexuelle » désigne un comportement qui, en tout ou en partie :
 - i) vise à obtenir l'attention ou la faveur sexuelle d'une personne;
ou
 - ii) a pour effet de traiter une personne comme un objet de désir sexuel;
ou
 - iii) est discriminatoire ou hostile à l'endroit d'une personne en raison de son identité sexuelle ou de son identité de genre; et dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il crée un milieu intimidant, hostile ou choquant pour la personne contre laquelle il est dirigé, que ce soit au travail, dans un lieu d'apprentissage, dans le cadre d'activités parauniversitaires ou dans les résidences.
 - 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 à tout moment.
 - c. « Jour » s'entend de « jour civil ».
 - d. « Divulgateion » s'entend de l'action de porter un incident de violence sexuelle à la connaissance d'un membre du Bureau d'intervention, de prévention 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 de la médiation et du signalement » s'entend du service de l'Université qui reçoit les signalements de violence sexuelle.
 - g. « Bureau d'intervention, de prévention et d'éducation en matière de violence sexuelle » s'entend du bureau créé par l'Université pour établir et coordonner le soutien apporté aux survivants qui procèdent à une divulgation ou à un signalement, et qui prend des initiatives

en matière d'éducation ayant pour but de sensibiliser la collectivité à la violence sexuelle sur les campus et de prévenir cette violence.

- h. « Équité procédurale » s'entend d'un processus : i) fondé sur l'impartialité et l'absence de parti pris; ii) dans lequel les parties sont informées des allégations portées contre elles; iii) qui inclut la possibilité de présenter une défense substantive contre ces allégations, dont le droit de recevoir un préavis suffisamment à l'avance de la tenue d'une entrevue ou d'une rencontre où il est prévu que les parties pourront produire des preuves ou exprimer leur point de vue au sujet des faits ou de la preuve réunie dans le cadre du processus; et iv) qui mène à une décision étayée d'une explication suffisamment détaillée de son bien-fondé de telle manière que les parties puissent en comprendre les motifs.
- i. « Signalement » s'entend de l'action de porter un incident de violence sexuelle à la connaissance du Bureau de la médiation et du signalement conformément à la présente politique aux fins d'enquête.
- j. « Intimé » s'entend d'un membre de la communauté universitaire qui aurait, selon un signalement, commis un acte de violence sexuelle.
- k. « Violence sexuelle » s'entend d'un ou de plusieurs actes sexuels, commis ou tentés, qui ciblent la sexualité, l'identité ou l'expression sexuelle d'une personne, ou toute menace de commettre de tels actes contre une personne sans son consentement. La violence sexuelle peut se manifester en personne, au téléphone, en ligne ou par tout moyen de communication. La violence sexuelle peut être commise par quiconque, notamment un conjoint, un partenaire intime, une fréquentation, un ami, une connaissance, un membre de la famille, une personne connue ou un étranger. Dans la présente politique, la violence sexuelle 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 condition explicite ou implicite d'emploi d'une personne ou de statut dans un cours, un programme ou une activité;
 2. ou sert de fondement à une décision relative à l'emploi ou aux études d'une personne;
 - ou
 - B) qui a pour effet de nuire au travail ou aux études d'une personne quand il est reconnu, ou devrait être reconnu, que cette conduite est importune;
 - iii) « *traquer* » qui désigne la surveillance ou le fait de suivre indûment une autre personne alors que cette personne, à l'origine d'une divulgation ou d'un signalement, a l'impression que cette traque a un lien avec l'identité sexuelle ou de genre;
 - iv) « *exhibitionnisme* » qui désigne l'exposition de ses organes sexuels à une autre personne dans un lieu public ou de manière menaçante ou choquante pour cette personne;
 - v) « *voyeurisme* » qui désigne l'observation furtive ou l'enregistrement d'une personne au moyen d'un dispositif mécanique ou électronique;
 - vi) « *diffusion, partage ou envoi d'images sexuelles* » qui désigne la distribution, l'envoi ou l'acte de permettre l'affichage ou le visionnement d'une image, photo

- ou vidéo de nature sexuelle sans le consentement de la personne qui en est l'objet ou qui la reçoit; et
- vii) « *exploitation sexuelle* » qui désigne l'abus ou l'exploitation de la sexualité d'une autre personne aux fins d'une gratification sexuelle, d'un gain pécuniaire, d'un avantage personnel, ou à toute autre fin non légitime.
- l. « 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 d'une enquête est prédéterminé ni ne fait pencher la balance en faveur d'un résultat dans l'enquête portant sur un signalement.
- m. « Personnel enseignant » s'entend de toute personne qui fournit un volet d'un programme universitaire, notamment : cours au premier cycle ou aux cycles supérieurs, supervision d'étudiants au premier cycle ou aux cycles supérieurs ou de chercheurs postdoctoraux et services offerts par les bibliothécaires et les archivistes de l'Université. Dans la présente politique, « personnel enseignant » s'entend également des auxiliaires d'enseignement et des entraîneurs des équipes sportives de l'Université.
- n. « 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, fondée sur la compréhension : des répercussions éventuelles d'un traumatisme sur le comportement, la prise de décisions, la mémoire et la volonté à demander des services ou des accommodements ou de déposer un signalement de violence sexuelle. Une telle approche rejette les mythes et les 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 aussi sur une communauté, de même que son impact disproportionné sur les femmes, les membres de minorités sexuelles, les personnes racisées, les personnes autochtones et les personnes en situation de handicap. Tous les processus menés en vertu de la présente politique doivent être sensibles aux traumatismes.
- o. « Contexte universitaire » s'entend d'un cas qui se produit :
- i) sur les lieux de l'Université;
 - ii) dans le cadre d'une activité, d'un programme ou d'un événement parrainé par l'Université sur le campus ou ailleurs (p. ex., concours que parraine l'Université ou voyage d'études sur le terrain : ou
 - iii) hors campus, y compris en ligne ou dans les médias sociaux, et dont les conséquences peuvent être raisonnablement considérées comme portant atteinte :
 - à la sécurité des étudiants, des membres du corps professoral et des membres du personnel sur les campus ou dans le cadre d'une activité, d'un programme, d'un événement parrainé par l'Université;
 - ou
 - au droit d'un membre de la communauté universitaire de jouir d'un environnement propice au travail ou à l'apprentissage au sein de l'Université.

Code de conduite : Relations affectives et sexuelles entre membres du personnel enseignant et étudiants

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

- i) Aucun membre du personnel enseignant ne peut établir de relation de nature affective ou sexuelle avec un étudiant s'il :
 - a. exerce une autorité d'ordre académique sur l'étudiant;
 - b. exerce une influence sur la progression universitaire de l'étudiant; ou
 - c. collabore avec l'étudiant à un projet universitaire.
- ii) La violation de l'interdiction formulée au paragraphe 8.1 i) doit faire l'objet d'une sanction disciplinaire qui consiste au minimum en une suspension sans salaire, à moins que les faits ne justifient une sanction plus clémentaire. Le membre du personnel enseignant s'expose de plus à des mesures administratives.
- iii) Exception faite des étudiants aux cycles supérieurs qui ont été nommés au sein du personnel enseignant (p. ex., à titre d'auxiliaire d'enseignement), si un membre du personnel enseignant établit une relation de nature affective ou sexuelle avec un étudiant non visé dans l'interdiction formulée au paragraphe 8.1 i), mais que l'étudiant fait partie du personnel enseignant de la faculté à laquelle le membre du personnel enseignant appartient, ou s'il est probable que le membre du personnel enseignant exercera une autorité d'ordre académique sur l'étudiant ou sur la progression universitaire de l'étudiant (p. ex., si le membre du personnel enseignant donne un cours obligatoire au programme auquel l'étudiant est inscrit), ce membre du personnel doit immédiatement déclarer son intention d'établir une telle relation. La déclaration en question doit être déposée par écrit conformément au processus formulé dans le [Règlement sur les conflits d'intérêts](#). Le cas échéant, des mesures administratives sont appliquées pour faire en sorte que le membre du personnel enseignant n'exercera aucune autorité ni influence professorale sur l'étudiant concerné.
- iv) Le [Règlement sur les conflits d'intérêts](#) régit toute relation de nature affective ou sexuelle entre un membre du personnel enseignant et un étudiant de la même faculté qui existait *avant* l'inscription de l'étudiant à l'Université, ou avant que le membre du personnel enseignant soit nommé à McGill.

8.2 Le [Règlement sur les conflits d'intérêts](#) régit toute relation de nature affective ou sexuelle dans un contexte de déséquilibre des pouvoirs (p. ex., entre un professeur et le chef de son unité d'enseignement ou entre un membre du personnel et son supérieur).

8.3 Dans l'interprétation et l'application du présent code de conduite, l'Université doit tenir compte des divers contextes d'apprentissage de l'étudiant (p. ex., sur le terrain, en clinique, dans un programme de cycle supérieur ou d'éducation permanente).

- 8.4** Dans le présent code de conduite, le terme « étudiant » s'applique également à un boursier postdoctoral, qu'il soit considéré comme un employé ou non.
- 8.5** L'Université doit communiquer le présent code de conduite à tous les membres de la communauté universitaire et fournir des formations à ce 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 constitue une violation de la présente politique et est assujettie aux [procédures](#) qui s'y appliquent.

Comité de mise en œuvre

- 9.** La présente politique est assortie d'un plan de mise en œuvre élaboré par un comité formé d'étudiants ainsi que de membres du personnel enseignant et du personnel administratif et de soutien. Ce comité peut être divisé en sous-comités ou groupes de travail affectés à un thème ou à un domaine particulier et chargés d'examiner des questions précises et d'y apporter des solutions. Le comité de mise en œuvre, qui produira des rapports annuels, se penchera notamment sur les questions suivantes :
- 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 prévention et d'éducation en matière de violence sexuelle et le Bureau de la médiation et du signalement;
 - b.** la nomination, au Bureau d'intervention, de prévention et d'éducation en matière de violence sexuelle et au Bureau de la médiation et du signalement, d'un personnel compétent et qualifié capable d'agir face aux répercussions que peuvent avoir des facteurs intersectionnels, tels que la race, la religion et identité sexuelle et de genre, sur les incidents de violence sexuelle et de sensibiliser la communauté à ce sujet;
 - c.** la mise en place, au sein du Bureau d'intervention, de prévention et d'éducation en matière de violence sexuelle, de services d'information et de soutien à l'intention des survivants, notamment au sujet des processus de divulgation et de signalement;
 - d.** l'élaboration d'un cadre de suivi confidentiel, comprenant la consignation du nombre de divulgations et de signalements, qui assurera l'évaluation continue de l'efficacité des interventions de l'Université contre la violence sexuelle et contribuera 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 destinées aux étudiants ainsi qu'au personnel enseignant et au personnel administratif et de soutien;
 - f.** les initiatives éducatives et stratégiques, en tenant compte de l'obligation pour l'Université d'offrir à tous les membres de la communauté universitaire une formation sur la violence sexuelle et sa prévention, ainsi que sur les ressources de l'Université sur le traitement des divulgations et des signalements;
 - g.** la participation et la consultation des parties prenantes, par exemple, l'Association étudiante de l'Université McGill (SSMU), l'Association des étudiants aux cycles supérieurs (PGSS), l'Association des étudiants à l'éducation permanente de l'Université McGill (MACES), l'Association étudiante du campus Macdonald (MCSS), le Centre d'intervention en matière d'agression sexuelle de l'Association étudiante de l'Université McGill (ACOMSS), le Bureau de l'éducation en équité sociale et diversité, le Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion de l'Université, l'Association des étudiants diplômés employés de l'Université McGill (AGSEM), 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 (MAUT), 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 (MCLIU) et l'Union des employés et employées de service (SEU); et

- h.** en consultation avec le Service de sécurité, l'examen de l'infrastructure de l'Université et des mesures visant à assurer la sécurité physique sur le campus, notamment dans les résidences de McGill.

Éducation et sensibilisation

- 10.** Guidée par le Bureau d'intervention, de prévention et d'éducation en matière de violence sexuelle, l'Université doit adopter des mesures proactives et concrètes favorisant la formation, l'élaboration de lignes directrices et la diffusion d'information sur la violence sexuelle et ses diverses répercussions par divers moyens, dont :
 - a.** des campagnes d'information multimédia déployées sur ses campus au début de chaque session universitaire et portant sur la politique, les ressources connexes et le rôle que jouent tous les membres de la communauté universitaire dans la prévention de la violence sexuelle;
 - b.** des campagnes d'information à l'intention des sous-traitants qui offrent des services sur les campus, afin qu'ils soient au courant 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 renferme de l'information sur la nature de la violence sexuelle, les ressources offertes à l'Université et ailleurs utiles pour les survivants et leurs aidants, ainsi que les modalités de divulgation et de signalement;
 - e.** des séances d'orientation et de formation obligatoires destinées à tous les étudiants et membres du personnel enseignant et du personnel administratif et de soutien au sujet de la violence sexuelle et du rôle que jouent tous les membres de la communauté universitaire dans la 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, sur les facteurs susceptibles de faire obstacle à une divulgation ou à un signalement (p. ex., la peur de représailles), sur le moment et la manière de signaler aux autorités universitaires les risques de violence sexuelle dans la communauté universitaire et sur les procédures en matière de signalement pour les personnes suivantes :
 - i.** les membres du personnel universitaire, administratif et de soutien qui fournissent des soins de santé et du counseling aux étudiants;
 - ii.** les membres du personnel affecté aux résidences de l'Université;
 - iii.** les employés du Service de sécurité;
 - iv.** les conseillers en Ressources humaines; et
 - v.** les dirigeants universitaires (p. ex., les doyens, les directeurs départementaux, les directeurs, les vice-doyens et les directeurs des programmes destinés aux étudiants de tous les cycles);
 - g.** pour toutes les personnes qui exercent une autorité disciplinaire (p. ex., les doyens et les agents disciplinaires), une formation obligatoire sur la violence sexuelle, ses répercussions sur les personnes et leur entourage et sur l'équité procédurale;

- h. des activités de sensibilisation aux répercussions que peuvent avoir des facteurs intersectionnels tels que la race, la religion et l'identité sexuelle et de genre sur les incidents de violence sexuelle; et
- i. des campagnes d'information qui diffusent les coordonnées du Service de sécurité de McGill sur le campus du centre-ville et le campus Macdonald, accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Intervention relative à une divulgation

- 11. L'Université doit offrir du soutien aux survivants membres de la communauté universitaire, peu importe le moment ou le lieu où s'est produit l'incident de violence sexuelle, et peu importe si la divulgation porte sur un membre de la communauté universitaire ou non.
- 12. Lorsqu'il intervient à la suite d'une divulgation, le membre du Bureau d'intervention, de prévention 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);
 - c. fournir de l'information sur les services offerts par l'Université, notamment en matière de santé et de counseling, et faciliter l'accès à ces services;
 - d. fournir de l'information sur les services offerts à l'extérieur de l'Université et faciliter l'accès à ces services, notamment les services chargés de l'application de la loi, les services de santé et les services sociaux;
 - e. encourager le survivant à obtenir du soutien et des soins à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université, sans pour autant le diriger vers une ressource particulière ni l'inciter à prendre de recours précis;
 - f. protéger la vie privée du survivant et assurer la confidentialité de sa démarche et des décisions de signalement aux autorités chargées de l'application de la loi, sauf dans les cas où l'Université est tenue d'intervenir en vertu de la loi (p. ex., dans le cas de mineurs ou lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'une personne pose un risque grave et crédible de danger pour elle-même ou pour autre personne). Le cas échéant, le survivant est informé et reçoit du soutien;
 - g. respecter les souhaits du survivant en ce qui a trait à l'accompagnement par un aidant au cours des processus de divulgation et de signalement;
 - h. fournir de l'information sur le processus associé au signalement, dont la durée éventuelle d'un processus disciplinaire;
 - i. respecter la décision du survivant, peu importe le moment où elle est prise, de ne plus participer à un processus associé à une divulgation;
 - j. reconnaître et prendre en compte les facteurs intersectionnels portant sur l'identité et les expériences, ainsi que les effets disproportionnés de la violence sexuelle sur les femmes, les membres de minorités sexuelles, les personnes racisées, les personnes autochtones et les personnes en situation de handicap;
 - k. s'assurer qu'un survivant n'ait pas à raconter inutilement à maintes reprises les détails de la violence sexuelle qu'il a divulguée;
 - 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 prévention et d'éducation en matière de violence sexuelle consulte le survivant et, en collaboration avec les autorités universitaires appropriées (p. ex., le doyen des services aux étudiants, les Services d'hébergement de McGill, le Service de Sécurité, les Ressources humaines et les Services juridiques) pour évaluer s'il faut prendre des mesures afin de maintenir un milieu respectueux d'étude, de vie ou de travail. Ces mesures incluent : des rencontres périodiques avec le survivant ou une collaboration avec le secteur de l'Université approprié qui fait l'objet de préoccupations pour accroître la sensibilisation à la violence sexuelle, à sa prévention et aux responsabilités que la présente politique confère aux membres de la communauté universitaire. Ces mesures n'empêchent pas le signalement ni en tiennent lieu.
14. L'Université doit offrir des accommodements raisonnables au survivant qui effectue une divulgation quand les besoins découlent de la violence sexuelle. Ces arrangements incluent le report d'un examen ou de la remise d'un travail, l'abandon tardif d'un cours sans consignation d'un tel abandon, le remboursement des droits de scolarité associés aux cours que le survivant doit abandonner, un accès prioritaire au Pôle bien-être étudiant, un changement de cours, d'horaire de cours ou de section de cours pour l'une ou l'autre des parties (ou des deux) ou un changement de résidence à l'Université et, pour les employés, un changement de lieu, d'affectation ou d'horaire de travail, au besoin. L'Université doit prendre une décision au sujet des accommodements raisonnables, et la communiquer, dans les 7 jours qui en suivent la demande.
15. Même si l'Université donne principalement suite aux divulgations par l'entremise du Bureau d'intervention, de prévention 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 vestimentaire, la conduite, les propos, la disposition émotionnelle, les antécédents sexuels, la consommation d'alcool ou de drogues ou le moment de la divulgation);
 - c. communiquer avec le Bureau d'intervention, de prévention 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

16. Les signalements de violence sexuelle doivent être déposés auprès du Bureau de la médiation et du signalement, qui procédera à un examen initial du signalement conformément aux [procédures](#) qui accompagnent la présente politique.

Compétence

17. L'Université peut recevoir un signalement si la violence sexuelle alléguée a eu lieu dans le contexte universitaire et que l'intimé est, au dépôt du signalement, membre de la communauté universitaire.

18. Le survivant qui n'est pas membre de la communauté universitaire peut déposer un signalement, et l'enquête correspondante peut avoir lieu, sous réserve que l'acte allégué ait eu lieu dans un contexte universitaire et que l'intimé soit, au dépôt du signalement, membre de la communauté universitaire.
19. Aucune prescription ne s'applique au dépôt d'un signalement.
20. S'il détermine que l'Université ne possède pas la compétence de mener une enquête sur un signalement, le Bureau de la médiation et du signalement communique sa décision au survivant, motifs à l'appui. Si le Bureau de la médiation et du signalement 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, il envoie le signalement, ou ses passages pertinents, à l'autorité universitaire appropriée après avoir consulté le survivant.

Proposition de médiation

21. S'il détermine que l'Université possède la compétence de mener une enquête sur un signalement, le Bureau de la médiation et du signalement peut, lors du dépôt du signalement, recommander au survivant d'opter pour la médiation comme mesure facultative.

Enquêtes

22. Si une enquête sur le signalement s'ensuit, cette enquête sera menée par un enquêteur spécial.
23. 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 a reçu une formation sur l'équité procédurale.
24. L'enquêteur spécial ne défend pas les intérêts de qui que ce soit, ni ne prend parti dans le cadre d'un signalement.
25. L'enquêteur spécial :
 - a. est sensible aux traumatismes;
 - b. maintient l'équité procédurale;
 - c. reconnaît les facteurs intersectionnels, dont il tient compte, notamment l'identité et les expériences, ainsi que les répercussions disproportionnées de la violence sexuelle sur les femmes, les membres des minorités sexuelles, les personnes racisées, les personnes autochtones et les personnes en situation de handicap;
 - 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 54 et avec le Sénat.
26. 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.
27. L'enquêteur spécial doit conclure son enquête à l'intérieur d'une période de 90 jours.

28. Si un survivant retire un signalement, mais que l'enquêteur spécial choisit tout de même d'y donner suite, le survivant a le droit de ne pas participer à l'enquête.
29. Un survivant a le droit de ne pas participer à l'enquête sur un signalement déposé par un tiers.

Autres recours

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

Décisions et mesures à la suite d'une enquête

31. Dès la fin d'une enquête, l'enquêteur spécial doit envoyer un rapport au provost et vice-recteur principal aux études et une copie de ce rapport au Bureau de la médiation et du signalement.
32. L'envoi du rapport de l'enquêteur spécial met un terme à l'enquête. Ce rapport doit contenir une description des faits pertinents et une conclusion selon laquelle les preuves sont suffisantes ou insuffisantes pour déterminer, selon la prépondérance des probabilités, qu'un acte de violence sexuelle a eu lieu. Il doit de plus comprendre une recommandation sur la nécessité de prendre, ou non, des mesures disciplinaires ou administratives.
33. Avant de rendre sa décision finale quant aux recommandations du rapport d'enquête, le provost et vice-recteur 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.
34. 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 provost et vice-recteur principal aux études doit communiquer par écrit avec les parties pour confirmer que l'affaire est close, avec copie au Bureau de la médiation et du signalement, et joindre à cette communication une copie du rapport d'enquête. Néanmoins, dans de tels cas, le provost et vice-recteur principal aux études peut, sur la base des conclusions et des recommandations du rapport de l'enquêteur spécial, soumettre l'affaire, avec une copie du rapport, à l'autorité disciplinaire appropriée de l'Université afin de déterminer si des mesures disciplinaires ou administratives sont justifiées pour des motifs autres que la violence sexuelle. Le provost et vice-recteur principal aux études transmet aux parties une copie de ce message avec l'autorité disciplinaire appropriée de l'Université.
35. S'il est déterminé dans le rapport d'enquête que les preuves permettent de conclure à un cas de violence sexuelle, dans les 14 jours qui suivent la réception de ce rapport, le provost et vice-recteur principal aux études doit transmettre le cas à l'autorité disciplinaire appropriée de l'Université accompagné d'une copie de ce rapport. Au même moment, il doit communiquer avec chacune des parties séparément afin de leur remettre une copie de son message à l'autorité disciplinaire, laquelle doit s'accompagner d'une copie du rapport d'enquête. En outre, il veillera à ajouter le Bureau de la médiation et du signalement comme destinataire en copie dans les communications avec l'autorité disciplinaire de l'Université et chacune des parties.

- 36.** L'autorité disciplinaire appropriée ne doit pas enquêter à nouveau sur les faits. Le rapport de l'enquêteur spécial sert de preuve à l'appui de tout processus disciplinaire qu'entreprend le provost et vice-recteur principal aux études.
- 37.** L'autorité disciplinaire appropriée 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-recteur, le recteur; et
 - e. dans le cas du recteur, le président du Conseil des gouverneurs.
- 38.** Après avoir reçu une copie du rapport d'enquête du provost et vice-recteur principal aux études, l'autorité disciplinaire appropriée détermine quelles mesures disciplinaires ou administratives s'appliqueront et voit à la mise en œuvre de ces mesures.
- 39.** Quand elle prend une décision à propos des mesures disciplinaires ou administratives appropriées, l'autorité disciplinaire appropriée 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 applicable 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. tout autre facteur pertinent.
- 40.** 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.
- 41.** 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 congédiement de l'Université.

- 42.** Les mesures disciplinaires peuvent s'accompagner d'autres mesures administratives, notamment :
- a.** de l'éducation et de la formation;
 - b.** du counseling;
 - c.** la supervision du milieu d'enseignement, d'étude ou de travail en cause;
 - d.** la limitation ou l'élimination des privilèges de supervision des étudiants de premier cycle ou des étudiants des cycles supérieurs, des auxiliaires d'enseignement ou des assistants de recherche;
 - e.** des directives concernant tout contact ou toute communication;
 - f.** des mesures structurelles telles que l'exigence selon laquelle une unité d'enseignement (p. ex., une faculté, une école, un institut ou un centre) ou une unité administrative (p. ex., un bureau ou une fonction qui n'offre pas de programme d'enseignement comme les services des résidences, des bâtiments, des ressources humaines, des loisirs et des sports) fasse l'objet d'un examen de l'ambiance organisé par une ou plusieurs personnes compétentes de l'extérieur de l'unité concernée dans le but d'améliorer le climat de travail ou d'étude.
- 42.1** À l'application de mesures administratives, l'Université doit déployer tous les moyens raisonnables pour éviter ou réduire les conséquences sur le survivant.
- 43.** L'autorité disciplinaire appropriée détermine, dans les 30 jours, quelles mesures disciplinaires ou administratives seront imposées et informe par la suite le provost et vice-recteur principal aux études, avec copie au Bureau de la médiation et du signalement, du processus suivi et des mesures appliquées. Si l'organisme est en désaccord avec une recommandation de l'enquêteur spécial en matière de mesures disciplinaires ou administratives, il doit fournir ses motifs par écrit.
- 44.** Dès réception du rapport transmis par l'organisme disciplinaire approprié quant aux mesures disciplinaires ou administratives à imposer, le Bureau de la médiation et du signalement confirme au survivant, par écrit, que 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.
- 45.** Aucune des dispositions de la présente politique ne prédomine sur le pouvoir du provost et vice-recteur 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.

Divulgaration de renseignements à un survivant

- 46.** Lorsque le survivant qui a déposé un signalement souhaite obtenir des renseignements sur les mesures imposées par l'Université à l'endroit de l'intimé mentionné dans son signalement au terme d'une enquête et d'un processus disciplinaire, le survivant doit en faire la demande auprès du Bureau de la médiation et du signalement.
- 47.** Par l'intermédiaire du Bureau de la médiation et du signalement, dans les 30 jours qui suivent la réception du signalement prévu par l'article 46, l'Université communique par écrit avec le survivant pour confirmer :
- si des mesures disciplinaires ou administratives ont été imposées à l'intimé et, le cas échéant, en quoi consistent ces mesures; et

- que les renseignements divulgués sont des renseignements personnels de l'intimé et qu'ils doivent être traités de manière confidentielle. Ainsi, le survivant ne doit pas divulguer ces renseignements à des tiers, sauf dans un contexte de communication protégée par le secret professionnel.

48. Par l'intermédiaire du Bureau de la médiation et du signalement, l'Université informe l'intimé de tout renseignement communiqué au survivant conformément à l'article 47.

Mesures immédiates

49. Lorsque le Bureau d'intervention, de prévention et d'éducation en matière de violence sexuelle, le Bureau de la médiation et du signalement ou l'enquêteur spécial, ou lorsqu'un directeur de département, un directeur ou un directeur recteur 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 concernée ou le doyen des services aux étudiants, le Service de sécurité ou les Services juridiques) au sujet de l'application de mesures immédiates pour protéger ce membre.
50. 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 prévention et d'éducation en matière de violence sexuelle, le Bureau de la médiation et du signalement ou de l'enquêteur spécial. Les décisions qui portent sur les mesures immédiates relèvent de l'autorité universitaire appropriée.
51. L'application de mesures immédiate doit être conforme aux politiques, règlements et conventions collectives de l'Université et des lois en vigueur au Québec.
52. Des mesures immédiates peuvent être prises, que le survivant ait déposé ou non un signalement, et appliquées avant l'enquête sur un signalement ou au cours de cette enquête.
53. Toute mesure immédiate prise doit être conforme aux règlements, politiques et conventions collectives en vigueur à l'Université et au maintien de l'équité procédurale applicable dans le contexte. Ces mesures peuvent entre autres inclure :
- a. des mesures volontaires (soit celles qu'accepte l'intimé);
 - b. une ordonnance de cesser et de s'abstenir de communiquer;
 - c. la formulation et l'application de modalités de rechange au 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

54. Le provost 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.

55. Une révision triennale de la présente politique est confiée à un groupe de travail dirigé par le provost et vice-recteur principal aux études (ou son délégué) et composé d'un représentant de chacune des entités suivantes : le Bureau d'intervention, de prévention et d'éducation en matière de violence sexuelle (OSVRSE), le Bureau de la médiation et du signalement, le Bureau du doyen à la vie étudiante, les Ressources humaines, les résidences universitaires et le Service de logement étudiant, l'Association étudiante de l'Université McGill (SSMU), l'Association des étudiants aux cycles supérieurs (PGSS), l'Association des étudiants à l'éducation permanente de l'Université McGill (MACES), l'Association étudiante du campus Macdonald (MCSS), le Centre d'intervention en matière d'agression sexuelle de l'Association étudiante de l'Université McGill (SACOMSS), le Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion de l'Université, l'Association des étudiants diplômés employés de l'Université McGill (AGSEM), 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 (MAUT), 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 (MCLIU) et l'Union des employés et employées de service (SEU). 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.

Historique :		
<i>Approbation :</i>		
Sénat	23 novembre 2016	Résolution IIB4
Conseil des gouverneurs	1 ^{er} décembre 2016	Résolution 13
<i>Révisions :</i>		
Sénat	27 mars 2019	Résolution 4.1
Conseil des gouverneurs	28 mars 2019	Résolution 6.1
Sénat	21 septembre 2022	Résolution IIB2
Conseil des gouverneurs	6 octobre 2022	Résolution 13.1

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