

Guide

sur les politiques
des établissements
postsecondaires
concernant la
violence et le
harcèlement
sexuels

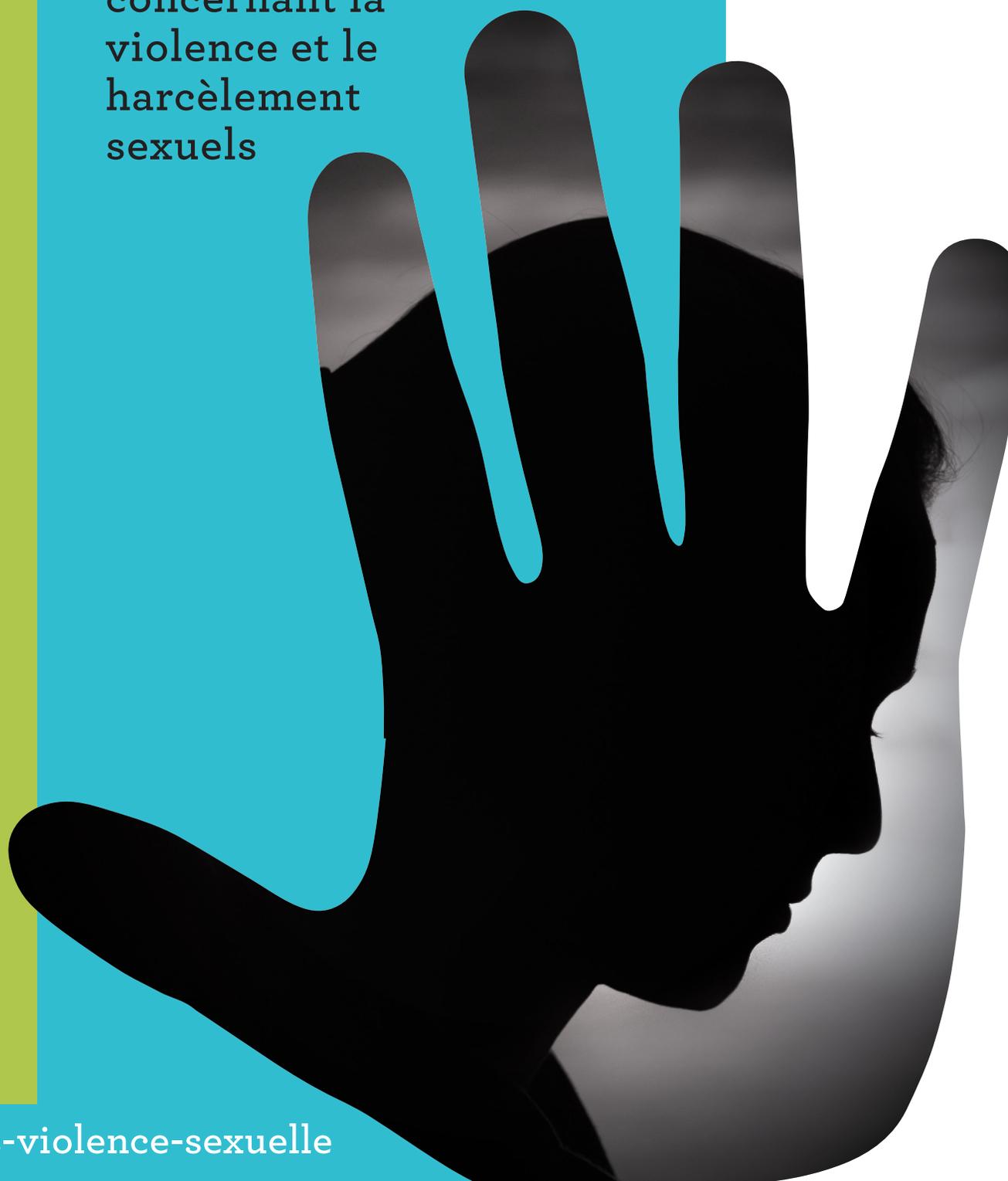




Table des matières

Introduction	4
Généralités.....	7
Champ d'application de la politique	11
Répondre à la violence et au harcèlement sexuels	15
Conflits d'intérêts.....	15
Divulgence et rapports.....	16
Mesures provisoires	21
Enquête, arbitrage et sanction	24
Enquête.....	24
Arbitrage et sanction.....	26
Les appels	31
Autres approches possibles.....	34
Mesures de soutien.....	35
Vie privée et confidentialité.....	39
Prévention	42
Collecte de données et rapports	45
Examen de la politique	48
Conclusion	51
Annexe : Liste de contrôle des politiques des établissements postsecondaires concernant la violence et le harcèlement sexuels	52



À propos de ce guide :

La liste de contrôle du SCFP pour les politiques des établissements postsecondaires concernant la violence et le harcèlement sexuels a été créée pour servir de ressource aux sections locales qui comptent participer à des consultations sur la création ou la révision d'une politique universitaire ou collégiale concernant la violence et le harcèlement sexuels. Chaque rubrique de la liste de contrôle contient des recommandations sur ce qu'une bonne politique du point de vue syndical devrait inclure, en plus des éléments problématiques qu'on devrait refuser d'y inclure.

Le présent guide accompagne cette liste de contrôle. Il fournit de plus amples renseignements sur ses recommandations, ainsi que des exemples d'articles de convention collective. Cela devrait vous aider à identifier les points à revoir ou à renforcer dans la politique de votre établissement.

Les rubriques ci-dessous correspondent à celles de la liste de contrôle. Chacune peut être lue séparément pour obtenir des conseils sur les sujets les plus pertinents pour votre section locale.

La liste de contrôle et le présent guide sont fournis à titre d'information seulement et ne constituent pas un avis juridique. Pour obtenir de plus amples renseignements et de l'aide, communiquez avec votre personne conseillère syndicale.

Introduction

La violence sexuelle consiste en tout acte, tentative d'acte ou menace d'acte qui cible la sexualité, l'expression de genre ou l'identité de genre d'une personne sans son consentement. Cela comprend, entre autres, l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel englobe les remarques et les comportements à caractère sexuel dont la personne responsable sait ou devrait savoir qu'ils ne sont pas désirés. Cela comprend les avances sexuelles importunes, les remarques importunes sur l'apparence ou l'expression de genre et la présentation publique de matériel sexuellement explicite ou suggestif. Le harcèlement sexuel peut avoir lieu en personne ou dans l'espace numérique. L'agression sexuelle est un acte de nature sexuelle qui a lieu sans le consentement du ou de la destinataire ou lorsque le consentement a été obtenu par la force ou la manipulation.



Introduction

Depuis quelques années, la violence et le harcèlement sexuels font l'objet d'un grand débat dans les établissements postsecondaires du Canada. Cinq provinces et un territoire exigent maintenant de tous les établissements postsecondaires qu'ils se dotent d'une politique spécifique sur la violence sexuelle. Dans les autres provinces, plusieurs collèges et universités ont fait la même chose de leur propre chef.

La création de ces politiques découle de la reconnaissance du caractère particulier des collectivités postsecondaires. Le recours au droit pénal et au droit du travail ne donne pas toujours des résultats satisfaisants aux personnes qui ont subi de la violence ou du harcèlement sexuel, qu'elles appartiennent au personnel ou au corps étudiant, ni ne fournit à la communauté des moyens de faire régner la sécurité et la responsabilité.

Une politique ne remplace pas les autres méthodes de réponse à la violence et au harcèlement sexuels. Selon l'identité de la personne survivante et de la personne intimée, les processus suivants peuvent servir de réponse à un incident de violence ou de harcèlement sexuel :

- la procédure de plainte de l'établissement;
- les approches alternatives (justice informelle ou réparatrice);
- le grief individuel ou de principe;
- une enquête en santé-sécurité au travail;
- la procédure régissant les procès du syndicat;
- une plainte relative aux droits de la personne;
- une plainte auprès d'un organisme de réglementation professionnel;
- une plainte pénale (à la police).

Le choix du ou des processus à suivre devrait revenir à la personne survivante. Le rôle de la section locale est de soutenir cette personne, la personne intimée ou les deux, selon le processus choisi par la personne survivante.

Remarque terminologique :

Les personnes qui ont subi des violences ou du harcèlement sexuels peuvent choisir de se présenter comme survivantes ou victimes. Il est important de respecter la terminologie préférée de la personne qui a subi un préjudice.

Dans cette boîte à outils, lorsque nous référons à une personne qui a subi un préjudice, nous utilisons le terme « personne survivante » (ou encore « personne plaignante » ou « partie plaignante » dans le cadre de la procédure officielle de signalement et d'enquête).

Nous utilisons le terme « personne intimée » (ou « partie intimée ») pour désigner la personne qui est accusée d'avoir commis des violences ou du harcèlement sexuel.

Introduction

La qualité des politiques des établissements postsecondaires varie considérablement. Dans les provinces et territoires dotés de lois, la politique doit obligatoirement inclure certains éléments. Mais, peu importe la province ou le territoire, les politiques en matière de violence et de harcèlement sexuels sont encore assez récentes pour que les administrations, les syndicats, les avocat(e)s, les coordinations des interventions en violence sexuelle et le milieu de la recherche s'efforcent encore de déterminer ce qui constitue une bonne politique et des pratiques exemplaires en la matière. Plusieurs provinces et territoires exigent un examen périodique de la politique pour que celle-ci reflète les nouvelles informations et pratiques recommandées, mais aussi pour s'assurer qu'elle est mise en œuvre efficacement et comme prévu.

Que votre établissement élabore une politique sur la violence et le harcèlement sexuels pour la première fois ou qu'il révisé une politique existante, la liste de contrôle du SCFP vous aidera à déterminer les facteurs qui en font une bonne politique du point de vue syndical.

Cette liste ne couvre pas tous les points qui pourraient ou devraient figurer dans une politique d'établissement. Il existe des boîtes à outils et des ressources qui fournissent de l'information sur les points souhaités par la communauté étudiante ou qui détaille les considérations des juristes. Vous pourriez souhaiter consulter certaines des ressources supplémentaires ci-dessous.

Ressources du SCFP :

- Non à la violence sexuelle en milieu de travail
- We Believe You: Sexual Violence and Harassment in Union Spaces (SCFP-Ontario, en anglais seulement)

Autres ressources :

- *Achieving Fairness: A Guide to Campus Sexual Violence Complaints* – Karen Busby et Joanna Birenbaum
- Trousse pour la création d'une culture de consentement – Fédération canadienne des étudiantes et étudiants-Ontario
- *Courage to Act: Developing a National Draft Framework to Address and Prevent Gender-Based Violence at Post-Secondary Institutions in Canada* – Possibility Seeds
- À notre tour : Une stratégie complète menée par les étudiant.e.s pour prévenir la violence sexuelle et appuyer les survivantes et survivants sur les campus universitaires canadiens – Étudiant.e.s pour une culture du consentement Canada

Généralités

Une bonne politique institutionnelle sur la violence et le harcèlement sexuels doit être centrée sur les personnes survivantes et tenir compte des traumatismes. Cela signifie qu'elle devrait viser à donner à la personne lésée les moyens de prendre des décisions et de choisir l'approche qui répond à ses besoins. Toutefois, la politique doit également reconnaître que les traumatismes ont des répercussions différentes sur chaque personne survivante, répercussions qui peuvent avoir une incidence sur sa participation au processus. Enfin, elle doit tenir compte des effets du traumatisme sur la personne survivante et, surtout, chercher à éviter de traumatiser celle-ci à nouveau. (Pour de plus amples renseignements, consultez la fiche d'information du SCFP : Une réponse à la violence et au harcèlement sexuels tenant compte des traumatismes.)

La politique de votre établissement doit répondre aux besoins de l'ensemble de la communauté du campus, tout en reconnaissant que certaines personnes sont plus susceptibles de subir des violences sexuelles en raison de leur identité, de leur situation sociale ou de leur pouvoir (réel ou apparent) au sein de l'établissement, et que certaines personnes survivantes sont plus susceptibles de rencontrer des obstacles au signalement d'un incident ou à la participation à une enquête. En outre, les têtes décideuses peuvent être plus susceptibles de nourrir des préjugés, consciemment ou inconsciemment, à l'encontre de certain(e)s participant(e)s en raison de leur race, de leur statut d'Autochtone, de leur identité de genre, de leur sexualité, de leur statut socio-économique, de leur âge ou de leurs capacités.



Les besoins de certaines personnes survivantes peuvent être façonnés par leur origine culturelle, qu'il s'agisse de l'histoire de la colonisation et des pensionnats dans le cas de personnes autochtones ou, pour d'autres, de la peur de l'ostracisme d'une communauté religieuse ou culturelle. Une bonne politique d'établissement devrait reconnaître que certaines personnes survivantes peuvent rencontrer des obstacles particuliers ou avoir besoin de soutiens culturellement spécifiques pour pouvoir participer à une enquête.

La politique de votre établissement doit être facile à trouver et à comprendre. Elle devrait adopter l'accessibilité comme principe général, en veillant à ce que les membres de la communauté ayant des besoins divers soient en mesure de participer sur un pied d'égalité. Il pourrait s'agir de fournir des interprètes en langue des signes américaine et québécoise, des interprètes en langue étrangère, ou de veiller à ce que les espaces utilisés pour les audiences et les services de soutien soient sans obstacles.

Enfin, la politique de votre établissement doit donner une définition claire et complète du consentement, en reconnaissant que celui-ci doit être actif (et ne peut être déduit d'un manque de résistance) et continu (il peut être retiré à tout moment et ne peut être présumé simplement parce qu'on y a consenti auparavant). Votre politique peut également définir certaines situations dans lesquelles le consentement ne peut être donné, y compris dans des relations de déséquilibre de pouvoir comme entre étudiant(e) et professeur(e) ou entre chercheur ou chercheuse et superviseur(e). (Par exemple, toutes les politiques au Québec sont tenues par la loi d'interdire les relations enseignant-étudiant.)

Exemples d'articles :

Université Dalhousie :

« Axée sur la personne survivante » fait référence à une approche qui, dans la mesure du possible, cherche à autonomiser la personne qui a subi des violences sexuelles en plaçant les besoins de celle-ci au centre de la prise de décision en matière de soutien et de réponse à l'incident.

Université McGill :

« Sensible aux traumatismes » s'entend d'une approche qui respecte la dignité individuelle et l'autonomie au cours des processus liés au dépôt d'une divulgation ou d'un signalement compte tenu de la connaissance : des répercussions éventuelles d'un traumatisme sur le comportement, la prise de décisions, la mémoire et la volonté à demander des services ou des accommodements ou de déposer un signalement de violence sexuelle. Une telle approche fait abstraction des mythes et des stéréotypes au sujet de la violence sexuelle (par exemple, qu'une personne puisse accorder son consentement par sa tenue vestimentaire ou pendant que ses facultés sont affaiblies) et reconnaît les répercussions que la violence sexuelle peut avoir non

seulement sur une personne, mais sur une communauté, de même que son impact disproportionné sur les femmes, les membres de minorités sexuelles et les personnes racisées, les Autochtones et/ou les personnes handicapées. Tous les processus en vertu de la présente politique doivent être sensibles aux traumatismes.

Université de Victoria :

Les principes suivants visent à faciliter l'interprétation de la présente politique.

- 3.1 Étant donné que toute personne peut être victime de violence sexuelle, la présente politique s'applique à tous les membres de la communauté universitaire, quelle que soit la position sociale d'une personne ou son poste au sein des structures, des hiérarchies et des relations de pouvoir de l'université.
- 3.2 Certaines personnes ou certains groupes sont victimes de violence sexuelle plus fréquemment. Les efforts visant à lutter contre la violence sexuelle devraient être fondés sur une compréhension intersectorielle selon laquelle l'expérience de chaque personne et les relations entre les personnes qui sont assujetties à la politique seront affectées par de nombreux facteurs, y compris (sans s'y limiter) son sexe, son identité ou expression de genre, son identité sexuelle, sa situation familiale, son origine autochtone, raciale ou ethnique, sa barrière linguistique, ses capacités, sa foi, son âge, son statut migratoire, son statut socioéconomique, son statut académique, ainsi que sa position au sein des structures, des hiérarchies et des relations de pouvoir de l'université.
- 3.3 Chaque personne survivante ou touchée par la violence sexuelle interpellera l'université et cette politique à partir de sa situation ou de sa position particulière. Compte tenu des hiérarchies existantes et de la dynamique du pouvoir à l'université, certaines personnes pourraient être désavantagées dans leur interpellation de la politique.
- 3.4 La violence sexuelle n'existe pas (ou ne fonctionne pas) isolément. Les actes de violence sexuelle peuvent également être des actes de violence coloniale, de racisme, de sexisme, de capacitisme, d'âgisme, de classisme, d'intolérance religieuse, d'homophobie, de transphobie, d'antagonisme queer, d'antagonisme trans, de toute autre forme de discrimination ou d'un mélange de plusieurs de ces formes.
- 3.5 La violence sexuelle est une violation des droits de la personne. Par conséquent, les principes et les approches de lutte contre la violence sexuelle doivent être liés aux initiatives et aux objectifs plus larges de l'université en matière d'équité et de lutte contre la discrimination.

Université de Montréal :

L'Université reconnaît que les violences à caractère sexuel peuvent affecter tous les membres de la société et, en particulier, les femmes et les personnes issues de minorités, dont les minorités sexuelles ou de genre, les communautés culturelles ou les communautés autochtones, les étudiantes et étudiants internationaux, les personnes en situation de handicap, et les personnes à l'entrecroisement de plusieurs formes de discrimination, qui peuvent en subir des conséquences disproportionnées. L'Université reconnaît que les violences à caractère sexuel peuvent affecter particulièrement les personnes en situation de vulnérabilité, notamment, dans un contexte d'intoxication, lequel contexte ne peut en aucun cas affecter la crédibilité de la victime. L'Université reconnaît également l'importance de mettre en place une culture de respect pour prévenir et combattre ce qui est communément appelé culture du viol dans la société.

Université de Sherbrooke :

Le consentement à une activité sexuelle est un accord explicite, enthousiaste, conscient et volontaire qui est donné pour s'engager dans une activité sexuelle. Il s'agit d'une responsabilité partagée entre les personnes impliquées. Une absence d'opposition, de résistance ou un silence, ne signifie pas un consentement. Le consentement doit être présent au moment de l'activité sexuelle et il peut être révoqué en tout temps. Il doit être renouvelé à chaque nouvelle pratique sexuelle et à chaque changement de paramètre. Le consentement doit être libre, soit ne pas être donné sous l'effet de la pression ou de menaces. Il doit être éclairé, c'est-à-dire que les personnes impliquées sont aptes à consentir, qu'elles sont en possession de tous leurs moyens et de toutes les informations pour consentir. L'existence d'une relation amoureuse ou de relations sexuelles passées entre les personnes impliquées ne peut jamais être considérée comme un indicateur de consentement.

Plusieurs situations peuvent entraîner l'inaptitude à consentir ou peuvent invalider le consentement. Par exemple, un accord donné de façon libre pour avoir un rapport sexuel ou un contact sexuel pourrait ne pas être valide en raison de l'âge, d'une maladie, d'une situation de handicap mental ou physique, d'un état de sommeil, d'un état d'intoxication à la suite d'une consommation volontaire ou non, etc. Le consentement n'est pas valide lors de l'utilisation de violence physique, de menaces de violence physique, d'intimidation ou de pressions pour ne nommer que ces exemples.

Champ d'application de la politique

La portée de la politique de votre établissement doit s'appliquer à tous les membres de la communauté, quel que soit leur rôle et qu'ils soient membres permanents de la communauté, visiteurs ou visiteuses, anciens étudiants ou anciennes étudiantes. De nombreuses politiques ne s'adressent qu'au corps étudiant. Ce n'est pas idéal, car les étudiant(e)s peuvent aussi travailler à l'université, tout comme les membres du personnel peuvent aussi y étudier. Dans certains campus, jusqu'à un tiers des employé(e)s étudient sur place. Les personnes survivantes ne devraient pas avoir à choisir l'identité qu'elles utiliseront pour obtenir justice. Elles devraient être en mesure d'obtenir réparation, des accommodements et du soutien en tant que personne complète, étudiante et employée. La partie plaignante qui travaille à l'université devrait pouvoir choisir le processus qui, à son avis, répond le mieux à son expérience et à ses préoccupations, plutôt que d'être obligée de déposer un grief.



De même, la politique devrait s'appliquer quel que soit le lieu d'un incident de violence ou de harcèlement sexuels, en reconnaissant que le travail et l'apprentissage se déroulent dans de nombreux lieux, sur le campus et hors campus, ainsi qu'en ligne. Idéalement, la politique devrait s'appliquer à tout incident qui affecte le travail ou l'apprentissage de la partie plaignante.

La politique devrait préciser clairement quels types de comportements sont couverts, y compris l'éventail complet des comportements qui constituent de la violence et du harcèlement sexuels : agression sexuelle, harcèlement, outrage à la pudeur, furtivité (enlèvement non consensuel du préservatif), voyeurisme, communications non désirées de nature sexuelle ou sexiste (y compris les blagues et insultes à caractère sexuel) et la démonstration ou la distribution de matériel sexuellement explicite.

Toutefois, la politique ne devrait pas imposer de délais pour le signalement des plaintes ou les enquêtes à leur sujet. Une personne survivante peut avoir besoin de beaucoup de temps avant d'être prête à se manifester et à partager son histoire. Il n'y a pas de délai de prescription concernant les préjudices causés par la violence et le harcèlement sexuels, que ce soit pour les individus ou pour la communauté.

La politique de votre établissement devrait reconnaître l'existence des conventions collectives et indiquer clairement qu'en cas de divergences entre le libellé de la politique et celui de la convention collective, cette dernière a préséance. En effet, la convention collective est un accord juridiquement contraignant qui ne peut être simplement modifié par l'adoption d'une nouvelle politique. Si votre établissement souhaite modifier quelque chose dans votre convention collective pour rendre celle-ci conforme à sa politique, il doit négocier ce changement avec votre section locale.

Exemples d'articles :

Université du Québec en Outaouais :

La présente Politique s'applique à la communauté universitaire ainsi qu'aux contractants et utilisateurs de services de l'UQO. Elle s'applique au sein des campus de l'Université, des résidences universitaires ainsi qu'à l'extérieur des campus incluant les médias sociaux ou autres médias numériques lorsque les relations entre les personnes sont déterminées par leur appartenance à l'Université.

Le champ d'application de la Politique inclut les activités pédagogiques, de recherche et de création, professionnelles, sociales, sportives et culturelles qui impliquent un membre de la communauté universitaire, même si elles se déroulent à l'extérieur des campus ou dans des milieux de stage ou d'études au Canada ou à l'étranger, dans le cadre de protocoles d'échange universitaire.

En tout temps, l'Université peut entreprendre des démarches afin d'éviter ou de faire cesser une situation de violence à caractère sexuel ayant un impact sur l'environnement de travail, d'études ou de vie à l'UQO.

Université de Regina :

Cette politique s'applique à toute personne sous la direction de l'université ou qui a une relation avec l'université et qui soumet un(e) étudiant(e), un(e) employé(e) ou tout autre membre de la communauté universitaire à de la violence ou de l'inconduite sexuelle dans le contexte d'une affaire universitaire, que la violence ou l'inconduite sexuelle soit alléguée avoir eu lieu sur la propriété de l'université ou hors de celle-ci. Cela comprend : (i) les étudiant(e)s; (ii) les employé(e)s (corps professoral, personnel et employé[e]s étudiant[e]s); (iii) les personnes qui enseignent et effectuent des recherches à l'université; (iv) les membres de l'assemblée universitaire, du conseil d'administration ou d'autres comités de l'université; (v) les visiteurs et visiteuses, les invité(e)s, les entraîneurs et entraîneuses, les client(e)s, les fournisseurs et fournisseuses, et les bénévoles; et (vi) les entrepreneurs, entrepreneuses, sous-traitant(e)s et leurs employé(e)s, ainsi que toute personne sous contrat avec l'université.

Université Dalhousie :

[C]ette politique s'applique uniquement lorsque l'incident présumé de violence sexuelle se produit, que l'incident présumé se produise sur le campus ou en dehors de celui-ci, et par tout moyen :

- a. dans le cadre de programmes, d'opérations ou d'activités liés à l'université (y compris, sans s'y limiter, les cours avec ou sans unités, les stages coopératifs et les stages pratiques);
- b. par l'utilisation de biens ou d'équipements appartenant à l'université ou gérés par celle-ci (y compris, sans s'y limiter, ses téléphones, ordinateurs et réseaux informatiques);
- c. pendant la participation à des activités, des événements ou des organisations parrainés par l'université (y compris, sans s'y limiter, des sorties sur le terrain, des déplacements d'équipes sportives, des conférences ou des activités de formation, des activités sociales);
- d. ou dans le cadre d'activités non universitaires où la conduite a un impact négatif important sur l'environnement de vie, d'apprentissage ou de travail du membre de la communauté universitaire.

Université Concordia :

L'Université reconnaît que la décision de signaler un cas de violence à caractère sexuel est difficile à prendre et qu'il faut parfois du temps pour y parvenir. Par conséquent, aucune limite de temps ne s'applique au dépôt d'une plainte pour inconduite ou violence à caractère sexuel. Toutefois, la partie plaignante doit savoir que le fait de tarder à signaler un cas peut avoir une incidence négative sur la capacité de l'Université à réunir des preuves et à prendre les mesures qui s'imposent – tout particulièrement si la partie défenderesse quitte l'établissement entre-temps.

Université du Québec à Montréal :

Le processus de traitement des plaintes établi par la présente politique ne se substitue en aucun temps aux recours prévus aux lois, conventions collectives, protocoles et règlements de l'Université. Le choix du recours revient à la personne plaignante.

Répondre à la violence et au harcèlement sexuels

15

CONFLITS D'INTÉRÊTS

La plupart des politiques désignent une personne ou un bureau responsable de la mise en œuvre de la politique sur la violence et le harcèlement sexuels, de la désignation ou de l'embauche d'une personne enquêtrice et de la détermination des sanctions une fois qu'une constatation a été faite. Il peut s'agir d'un(e) vice-président(e), d'un(e) doyen(ne) ou de la direction d'un bureau de prévention et d'intervention en matière de violence sexuelle. Mais les personnes qui assument ce rôle sont aussi des membres de la communauté postsecondaire qui ont des relations avec d'autres membres de la communauté. Cela signifie que ces personnes responsables de l'application de la politique peuvent se retrouver en situation de conflit d'intérêts réel ou apparent.



La politique de votre établissement devrait reconnaître cette possibilité et prévoir ce qui se produit dans ces circonstances.

Par exemple, un signalement d'inconduite contre le président d'un collège ne devrait pas être traité par un autre membre de la haute direction.

Exemple d'article :

Université de la Colombie-Britannique :

11.1 Si un membre de la direction ou du personnel du Bureau de prévention et d'intervention en matière de violence sexuelle, la direction des enquêtes, une personne enquêtrice ou une autorité de l'UBC habilitée à imposer des mesures disciplinaires a un conflit d'intérêts réel ou apparent dans une enquête, ou s'il existe une crainte raisonnable de partialité, cette personne ne continuera pas à participer à l'enquête et l'UBC nommera une personne appropriée pour remplir cette fonction aux fins de cette enquête.

DIVULGATION ET RAPPORTS

Pour de nombreuses raisons, les personnes survivantes peuvent trouver plus facile de divulguer une expérience de violence ou de harcèlement sexuel à une personne qu'elles connaissent déjà bien ou avec laquelle elles sont en contact quotidiennement, comme un(e) ami(e), un(e) colocataire, un(e) professeur(e) ou un(e) membre du personnel de soutien. Pour la personne survivante, la réaction de la personne à qui elle se confie peut avoir un impact significatif sur son bien-être et sa volonté de signaler l'incident. Mais les établissements d'enseignement postsecondaire ne peuvent pas simplement présumer que chaque membre de la communauté saura comment répondre au mieux à une divulgation. La politique doit indiquer clairement comment le corps professoral, le personnel et les étudiant(e)s doivent réagir si quelqu'un leur révèle un incident de violence sexuelle ou de harcèlement sexuel. Cela devrait inclure des conseils sur la ressource à recommander à la personne survivante, les informations à lui donner concernant ses options et les circonstances dans lesquelles la personne qui reçoit la révélation a l'obligation de le signaler. On devrait aussi offrir une formation aux membres de la communauté sur la manière de réagir en tenant compte des traumatismes.

Pour la personne survivante qui décide d'entamer une procédure formelle, la politique devrait indiquer clairement la procédure pour le signalement officiel d'un cas de violence ou de harcèlement sexuel (par écrit, oralement) et le bureau ou la personne qui reçoit ce type de signalement.

Répondre à la violence et au harcèlement sexuels

Divulgation : une divulgation se produit lorsqu'une personne révèle à un autre membre de la communauté qu'elle a été victime de violence ou de harcèlement sexuel.

Signalement : déclaration formelle soumise dans le cadre d'une procédure de l'établissement pour traiter les plaintes de violence et de harcèlement sexuels.

Signalement par un tiers : signalement soumis par une personne autre que la personne survivante, permettant à celle-ci de rester anonyme.

Signalement anonyme : la partie plaignante ou un témoin d'un incident peut déposer une plainte sans s'identifier.

La politique de votre établissement devrait également préciser qui peut faire un signalement. Les meilleures politiques permettront le dépôt d'une plainte anonyme ou par une tierce personne, plutôt que d'exiger que la personne survivante se dévoile pour déposer une plainte officielle. Cela ne signifie pas qu'on doit traiter un signalement anonyme ou par un tiers de la même manière qu'une plainte déposée par la personne survivante. Au contraire, l'équité procédurale exige que la partie intimée ait le droit d'entendre l'accusation et d'y répondre. Et ce ne sera pas possible si on n'a pas divulgué tous les renseignements concernant l'incident. Cela est particulièrement vrai dans les cas impliquant des mesures disciplinaires. On ne doit jamais recourir aux mesures disciplinaires pour une plainte anonyme ou déposée par un tiers.

Cependant, étant donné les obstacles au signalement, le signalement anonyme ou par un tiers peut permettre d'assurer la sécurité des personnes survivantes et du campus. Ils peuvent mener à une évaluation des risques sur le campus, permettre des changements structurels qui n'affectent pas les droits d'un individu donné (comme l'installation de lumières ou de fenêtres, ou la modification des pratiques de verrouillage des portes) et aider à identifier les tendances. Dans certains cas, le fait d'avoir plusieurs signalements par un tiers au sujet du même agresseur ou de la même agresseuse peut persuader les personnes survivantes de se dévoiler pour déposer un signalement officiel.

Il existe également des logiciels qui peuvent connecter un utilisateur ou une utilisatrice qui a déposé un signalement anonyme aux services de soutien et l'avertir si quelqu'un d'autre dépose un signalement à propos du même individu. Cela lui permettra de reconsidérer ses options.

La politique doit énoncer clairement les limitations concernant le signalement anonyme ou déposé par un tiers, afin que les personnes survivantes et les membres de la communauté entretiennent des attentes réalistes par rapport aux suites d'un tel signalement.

Une fois qu'un signalement a été fait, la politique devrait orienter clairement la partie plaignante quant à la suite du processus. Afin de garantir que le processus est axé sur la personne survivante, cela devrait inclure plusieurs options pour celle-ci, plutôt que de la contraindre à emprunter une voie donnée. Il pourrait s'agir d'une enquête, d'approches alternatives de résolution, d'un grief, d'un rapport de police ou simplement d'une évaluation des risques et de la sécurité.

La politique devrait également expliquer comment la partie intimée sera informée du dépôt d'un signalement à son sujet.

Exemples d'articles :

Université Lakehead :

Que faire si vous recevez une divulgation

- 8.5.1. Un membre de la communauté universitaire qui reçoit une divulgation doit être respectueux et solidaire, fournir l'aide appropriée et encourager la personne à visiter le Bureau des droits de la personne et de l'équité pour explorer les soutiens, les services et les accommodements possibles, ainsi que les options pour porter plainte. Le membre de la communauté universitaire qui reçoit la divulgation doit maintenir une stricte confidentialité à l'égard de cette divulgation, à moins qu'il ait des motifs raisonnables de croire qu'il y a un risque pour la sécurité, ou que l'université ait l'obligation légale d'enquêter sur la question.
- 8.5.2. Un membre de la communauté universitaire qui reçoit une divulgation et qui a des motifs raisonnables de croire qu'une personne court un risque imminent d'automutilation est encouragé à demander de l'aide à un ou plusieurs des services d'urgence énumérés à l'annexe B et à rester avec la personne jusqu'à ce qu'une aide d'urgence lui soit fournie.
- 8.5.3. Un membre de la communauté universitaire qui reçoit une divulgation et qui a des motifs raisonnables de croire qu'une ou plusieurs personnes (à l'université ou dans la communauté en général) sont en danger est encouragé à demander de l'aide à un ou plusieurs des services d'urgence énumérés à l'annexe B.
- 8.5.4. Un membre de la communauté universitaire qui reçoit une divulgation et qui contacte les services d'urgence comme indiqué au paragraphe 8.5.2 ou 8.5.3 ci-dessus est encouragé à signaler la situation au Bureau des droits de la personne et de l'équité.

- 8.5.5. Un membre de la communauté universitaire qui est une employée ou un employé doit tenir un registre de toutes les divulgations, de manière anonyme, et signaler celles-ci au Bureau des droits de la personne et de l'équité aux fins de la tenue de statistiques agrégées (cf. paragraphe 12.3.1).
- 8.5.6. Un membre de la communauté universitaire qui reçoit une divulgation et qui a besoin de soutien, de services ou d'accommodements à la suite de la divulgation doit en faire la demande au Bureau des droits de la personne et de l'équité.

Université du Québec à Montréal :

L'Université reconnaît qu'une personne divulgue habituellement l'existence d'une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel à une personne de son entourage. Tout membre de la communauté universitaire ayant reçu une divulgation peut communiquer avec le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement pour obtenir de l'aide, du soutien et des informations.

Les dirigeantes, dirigeants, les membres du personnel, les représentantes, représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentantes, représentants des associations étudiantes et groupes étudiants reconnus reçoivent une formation obligatoire sur les réactions aidantes afin de promouvoir l'accueil des divulgations avec dignité et compassion.

Toute dirigeante, tout dirigeant, cadre, membre du personnel enseignant ou autre, représentante, représentant des associations étudiantes, témoin ou informé de sexisme ou de violences à caractère sexuel doit prendre les mesures raisonnables, eu égard à son statut, pour faire cesser cette situation. Il doit porter assistance au besoin, dans un délai maximal de sept jours de la connaissance. De plus, il doit transmettre les coordonnées du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement aux personnes divulguant la situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel.

Toute personne recevant une divulgation ou étant témoin ou informée d'une situation relevant de la présente politique est invitée à demander le soutien du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, sans autres obligations que celles prévues par la Loi.

Université du Québec en Outaouais :

9.4. Dépôt d'une plainte

La personne requérante, témoin ou informée d'une situation de violences à caractère sexuel peut déposer une plainte auprès du BIML en tout temps.

La plainte peut être déposée à l'aide du formulaire suggéré à l'annexe 1 de la présente Politique, via le formulaire Web, ou à l'aide d'une déclaration écrite ou orale faite à la personne-ressource du BIMl. La plainte précise la nature des faits reprochés à la personne mise en cause, par exemple les paroles ou les comportements, doit contenir suffisamment d'informations à l'égard de l'évènement pour en permettre l'évaluation et doit être accompagnée, le cas échéant, des documents pertinents.

Université de Winnipeg :

- 12.2 Un signalement peut être fait par une personne autre que la personne survivante, mais uniquement avec l'accord de cette dernière, sauf dans les situations décrites à l'article 17 (Confidentialité). Les signalements anonymes ou de témoins, lorsqu'ils sont faits par quelqu'un d'autre que la personne survivante, doivent toujours contenir des renseignements d'identification, comme le nom ou la description physique des personnes impliquées, s'ils sont connus. Ces signalements peuvent être déposés de la même manière que n'importe quel signalement d'une partie plaignante.
- 12.3 L'université accepte ces signalements aux fins de :
- a) déterminer s'il existe des preuves d'un problème de sécurité pour la communauté de l'université;
 - b) déterminer s'il est raisonnable ou nécessaire que l'université enquête;
 - c) compiler des statistiques relatives à la violence sexuelle.
- 12.4 Les signalements anonymes ou de tiers, bien qu'acceptés aux fins ci-dessus, limitent généralement la capacité d'enquête de l'université. De plus, les signalements anonymes ne peuvent servir de base à des mesures disciplinaires, conformément aux conventions collectives de l'université et aux principes d'équité procédurale.

Université du Québec en Outaouais :

9.5. Suivi

Dans les trois (3) jours qui suivent la réception de la plainte, après en avoir accusé réception, le BIMl informe la personne mise en cause qu'il a reçu une déclaration de violences à caractère sexuel et qu'un processus est entamé pour évaluer la plainte, tout en gardant confidentielle l'identité de la personne requérante et de la (des) personne(s) témoin(s), si tel est le cas.

MESURES PROVISOIRES

Une mesure provisoire est une action ou une restriction mise en œuvre pour assurer la sécurité de la personne survivante et de la communauté du campus, tout en veillant à ce que la personne survivante soit soutenue dans ses études, son travail ou les deux, selon le cas. Les mesures provisoires peuvent inclure l'interdiction de communiquer avec quelqu'un, un changement de résidence, une restriction de l'accès au bâtiment ou, dans des cas extrêmes, l'interdiction à quelqu'un de pénétrer sur le campus. Attention : ces mesures provisoires ne sont pas disciplinaires et ne doivent pas être considérées comme une preuve de culpabilité.

La politique ne devrait pas exiger le dépôt d'un signalement officiel pour la mise en œuvre de mesures provisoires. Ces mesures devraient également être disponibles dans les cas où une personne survivante a divulgué un incident sans déposer une plainte officielle, ou dans les cas où un établissement estime qu'il doit prendre des mesures pour protéger la communauté. Pour certaines personnes survivantes, le besoin le plus urgent est de se sentir en sécurité. Parfois, une fois ce besoin satisfait, elles ne souhaitent pas aller plus loin.

La politique devrait identifier la personne responsable de déterminer les mesures provisoires qui seront appliquées, ainsi que les critères permettant de déterminer les mesures provisoires à mettre en place. Par exemple, ces critères devraient inclure que les mesures provisoires choisies doivent être nécessaires pour assurer la sécurité, répondre aux besoins de la personne survivante et perturber le moins possible celle-ci, qu'elles doivent être proportionnées à la gravité de la conduite alléguée et qu'elles doivent respecter la convention collective. La politique devrait indiquer à quel moment et de quelle manière la personne intimée sera informée de ces mesures. Enfin, la politique devrait indiquer ce qui se passe en cas de violation des mesures provisoires mises en place et identifier la personne responsable de surveiller le respect de ces mesures.

Les mesures provisoires ne sont pas censées être permanentes et coulées dans le roc. La partie plaignante et la partie intimée devraient toutes deux pouvoir demander des modifications en fonction de faits nouveaux. On devrait aussi réexaminer les mesures provisoires périodiquement afin d'évaluer leur nécessité et de s'assurer qu'elles fonctionnent comme prévu. La politique devrait présenter un échéancier pour l'examen des mesures provisoires et identifier la personne responsable de cet examen.

Exemple d'article :

Université de l'Alberta :

3. MESURES PROVISOIRES

- a. Les mesures provisoires sont des conditions non disciplinaires qui peuvent être imposées à une personne soupçonnée d'avoir commis des violences sexuelles. L'université peut imposer des mesures provisoires en réponse à une divulgation ou à une plainte lorsque les allégations :
 - i. si elles s'avèrent vraies, constitueraient de la violence sexuelle;
 - ii. et, eu égard à toutes les circonstances, représenteraient un risque pour un individu, la communauté ou l'intégrité d'une enquête éventuelle.
- b. Le but de ces mesures provisoires est d'assurer la sécurité personnelle, de décourager ou de prévenir les représailles, de prévenir d'autres violences sexuelles, de protéger la confidentialité, de réduire au minimum les perturbations de l'environnement d'apprentissage, de travail ou de résidence universitaire, et de préserver la capacité de l'université à mener une enquête approfondie.
- c. Eu égard à l'ensemble des circonstances, lorsque des mesures provisoires sont imposées, elles doivent être appropriées et proportionnées à la gravité du comportement allégué, et aussi peu restrictives que possible pour atteindre leurs objectifs. Par conséquent, les mesures provisoires seront fondées sur diverses considérations, dont les suivantes (sans s'y limiter) :
 - i. les souhaits raisonnables de la personne qui a subi la violence sexuelle;
 - ii. la nature ou la gravité du comportement allégué;
 - iii. des informations raisonnablement crédibles sur les comportements ou les antécédents de violence sexuelle ou d'autre inconduite;
 - iv. l'impact potentiel des mesures sur la ou les personnes, y compris sur leur programme d'études, leur emploi ou les deux;
 - v. l'impact potentiel des mesures sur l'environnement d'apprentissage, de travail ou de résidence universitaire,
 - vi. dans le cas des employé(e)s, conformément à leur convention collective;
 - vii. toute autre information pertinente.

On trouvera des exemples de mesures provisoires dans le document d'information de l'université sur les mesures provisoires en cas de violence sexuelle.

- d. La décision d'imposer des mesures provisoires sera prise par :
- i. la personne vice-rectrice et doyenne des étudiant(e)s, ou une personne désignée, dans le cas d'un étudiant ou d'une étudiante;
 - ii. la personne rectrice et la personne vice-rectrice (académique) ou la personne vice-rectrice associée (ressources humaines), ou les deux, ou une personne désignée, dans le cas d'un membre du corps professoral ou du personnel;
 - iii. la personne vice-présidente (recherche) ou une personne désignée, dans le cas d'une ou d'un stagiaire postdoctoral.

Les décideurs et décideuses peuvent se consulter au besoin pour déterminer s'il y a lieu d'imposer des mesures provisoires et la nature de ces mesures.

- e. Dans tous les cas, les décisions sur les mesures provisoires sont données par écrit et comprennent :
- i. les détails de la ou des mesures;
 - ii. des informations sur le droit de demander un réexamen;
 - iii. des informations sur les processus de plainte pertinents, le cas échéant;
 - iv. un aiguillage vers les soutiens et les services appropriés.
- f. La ou les personnes auxquelles des mesures provisoires sont imposées peuvent demander un réexamen au décideur ou à la décideuse après soixante (60) jours ou dans un délai plus court convenu par le décideur ou la décideuse. En outre, à tout moment, le décideur ou la décideuse peut, de sa propre initiative, réexaminer les mesures provisoires imposées et renouveler, réviser ou abroger une partie ou la totalité des mesures, ou imposer des mesures provisoires supplémentaires.
- g. Les mesures provisoires seront réévaluées à la conclusion de la procédure de plainte.

ENQUÊTE, ARBITRAGE ET SANCTION

Enquête

Dans de nombreux cas, l'étape qui suit le dépôt d'un signalement consiste, pour l'établissement, à mener une enquête (à moins que la partie plaignante n'opte pour un autre processus). La politique de votre établissement devrait identifier la personne responsable des enquêtes internes, le processus de sélection d'une personne enquêtrice et le mandat de cette dernière.

Enquête : processus de collecte de renseignements sur l'incident présumé auprès de la partie plaignante, de la partie intimée et de tout témoin. Ces renseignements peuvent être obtenus au moyen d'entrevues et de la collecte de dossiers, de documents et d'autres éléments de preuve.

Arbitrage : la prise d'une décision, d'abord sur la présence ou non de preuves suffisantes de culpabilité (selon la prépondérance des probabilités) et, ensuite, sur la sanction appropriée.

Sanction : pénalité pour avoir enfreint la politique sur la violence et le harcèlement sexuels, une autre politique de l'établissement ou une convention collective.

La personne enquêtrice peut être choisie à l'interne ou non. À l'interne, il peut s'agir d'une personne dont le travail à temps plein consiste à mener des enquêtes ou qui occupe aussi d'autres fonctions sur le campus. Une personne enquêtrice externe provient de l'extérieur de la communauté du campus. Il y a des avantages et des inconvénients à procéder à l'interne ou en externe, et les établissements n'ont pas tous les ressources nécessaires pour embaucher une personne externe ou pour avoir accès à un bassin de personnes enquêtrices externes dûment formées.

Qu'elle soit interne ou externe, toute personne enquêtrice doit avoir reçu une formation spécifique dans la conduite d'enquêtes en matière de violence sexuelle. Elle doit aussi être compétente culturellement et formée à tenir compte des traumatismes. De plus, si la politique de votre établissement prévoit une enquête interne, elle doit aussi contenir une disposition claire concernant les conflits d'intérêts, de sorte qu'une personne enquêtrice ayant d'autres rôles sur le campus ne soit pas autorisée à enquêter sur quelqu'un avec qui elle travaille dans l'une de ses autres fonctions.

Le mandat de la personne enquêtrice pourrait simplement consister à recueillir des éléments de preuve qui seraient remis à l'arbitre pour que ce dernier ou cette dernière décide s'il y a eu violation d'une politique. On peut aussi charger la personne enquêtrice de déterminer si la plainte est fondée ou non.

La politique devrait indiquer explicitement quels types de documents et de preuves peuvent être recueillis au cours de l'enquête, comment ils seront stockés et où ils seront stockés pour assurer la confidentialité et la protection de la vie privée.

La politique devrait également énoncer clairement les droits de la partie plaignante et de la partie intimée à chaque étape du processus. La partie plaignante ne doit pas être traitée comme un observateur qui a lancé le processus officiel, mais qui n'a aucun rôle à y jouer. Au contraire, elle devrait avoir un droit de participation à chaque étape du processus, par exemple : le droit de participer à l'enquête et de répondre aux éléments de preuve recueillis; le droit de se défendre contre les tentatives d'utilisation de ses informations personnelles ou médicales pour justifier l'agression; le droit d'être accompagnée par une personne de confiance ou de faire intervenir une personne de confiance en son nom; le droit d'être informée des délais et des retards; et le droit d'être informée des décisions qui ont été prises et des raisons de ces décisions. La partie plaignante devrait aussi avoir le droit de ne pas participer à l'enquête si tel est son choix.

La partie intimée a également des droits : le droit de connaître les éléments de preuve contre elle et d'y répondre; le droit à un procès équitable; le droit à une personne de confiance; le droit à une décision rapide; et le droit d'être informé des motifs d'une décision.

Ces droits sont essentiels pour garantir que le processus sera guidé par le principe d'équité procédurale, un principe juridique qui dit que les gens ont le droit d'être informés à l'avance d'une décision qui les affectera, d'avoir une audience juste et impartiale avant cette décision et d'être informés des motifs de la décision. Ce qui est requis à chaque étape pour garantir le respect de ce principe peut varier en fonction de la gravité de la décision et de ses conséquences, de sorte que le droit à une audition équitable et impartiale peut sembler différent dans la pratique lorsque le résultat potentiel est une réprimande écrite, comparativement à l'expulsion ou au licenciement.

Il est important que la politique précise que les parties plaignante et intimée peuvent être représentées par une personne de confiance. Il peut s'agir d'une personne de confiance syndicale, car le syndicat a le devoir de représenter ses membres et l'établissement ne peut pas interdire au syndicat de le faire. Les participantes et participants qui sont syndiqués devraient être informés de leur droit d'être représentés par leur syndicat.

Même si les parties plaignante et intimée doivent avoir le droit de répondre aux éléments de preuve recueillis au cours de l'enquête, cela ne signifie pas nécessairement qu'elles seront mises en présence l'une de l'autre ou qu'il y aura contre-interrogatoire. La politique devrait offrir des solutions de rechange aux rencontres en personne pour les personnes plaignantes qui ne se sentent pas en sécurité en présence de la personne intimée. Ces solutions de rechange peuvent inclure des rencontres séparées avec la personne enquêtrice et des présentations par écrit ou préenregistrées.

Enfin, la politique de votre établissement devrait définir des mesures visant à réduire les autres obstacles à la participation, tant pour la partie plaignante que pour la partie intimée, comme le droit à un interprète (incluant en langage des signes) ou à des appareils et accessoires fonctionnels.

Arbitrage et sanction

La politique devrait indiquer qui, en dehors de l'arbitre, recevra une copie du rapport d'enquête et quelles informations seront mises à la disposition des parties qui ne reçoivent pas une copie intégrale du rapport, y compris la partie intimée, la partie plaignante et le syndicat. En raison de la nature confidentielle de la procédure, les renseignements ne devraient pas être divulgués à des tiers (voir la rubrique **Vie privée et confidentialité** plus loin), mais les droits procéduraux des parties intimée et plaignante exigent que celles-ci reçoivent suffisamment de renseignements pour comprendre les motifs de la décision et pouvoir prendre une décision éclairée sur l'opportunité d'interjeter appel. Cependant, il peut y avoir des raisons valables, au nom de la vie privée, de ne pas partager un rapport complet et non expurgé.

La dernière étape du processus consiste pour l'arbitre à décider si la politique a été enfreinte (si cela ne faisait pas partie du mandat de la personne enquêtrice) et à décider quelles sanctions, le cas échéant, s'appliqueront. La politique de votre établissement devrait identifier clairement la personne responsable de prendre ces décisions. L'identité de l'arbitre peut dépendre du statut de la personne intimée : étudiante, employée ou les deux.

Certaines politiques prévoient des sanctions pour une plainte « frivole ou vexatoire ». Or, cette disposition met les personnes survivantes dans la position de craindre une punition si leur plainte n'est pas étayée par l'enquête. La politique de votre établissement ne devrait pas prévoir de sanctions à l'encontre d'une partie plaignante pour une plainte non fondée.

Enfin, certaines politiques permettent de suspendre une plainte si la personne survivante choisit d'entamer une autre procédure simultanément, généralement une plainte à la police. Il peut y avoir des préoccupations légitimes au sujet de la protection des droits de la partie intimée qui doit se défendre simultanément contre une affaire criminelle, mais cela ne devrait pas être utilisé pour refuser le droit à la réparation et à la protection en tant qu'étudiant(e) ou employé(e), sans parler de l'intérêt de la communauté à assurer la sécurité et la responsabilité.

Exemples d'articles :

Université du Yukon :

L'enquête et tous les processus connexes sont coordonnés par l'équipe SVR. Celle-ci nomme une personne enquêtrice impartiale qui possède des connaissances, une formation et de l'expérience dans les enquêtes sur les violences sexuelles et les questions connexes. Cette personne doit prendre connaissance de la politique et respecter les principes et les processus qui y sont définis. Elle peut être interne ou externe au collège. Si la partie plaignante ou la partie intimée a des motifs raisonnables de croire que la personne enquêtrice peut être en conflit d'intérêts, elle peut demander à ce qu'on en désigne une autre. L'équipe SVR tiendra compte de ses préoccupations pour déterminer s'il convient ou non d'exaucer son souhait.

Université de l'Île-du-Prince-Édouard :

13.5 Résolution formelle

- (a) Lorsqu'on décide qu'une résolution formelle est la marche à suivre appropriée, le Bureau de prévention et d'intervention en matière de violence sexuelle nomme une personne enquêtrice pour mener une enquête complète.
- (b) Les mesures prises pour enquêter sur une plainte peuvent varier, mais elles comprennent généralement les éléments suivants :
 - (i) les parties plaignante et intimée sont informées par écrit qu'une enquête est en cours, incluant les allégations et les sanctions possibles;
 - (ii) la partie intimée a la possibilité de répondre à la plainte par écrit; la partie plaignante a la possibilité de répondre à cette réponse;
 - (iii) la personne enquêtrice mène une ou plusieurs entrevues distinctes avec les parties plaignante et intimée afin d'obtenir des renseignements, des documents, les noms de témoins et d'autres éléments de preuve qu'elle juge pertinents; les parties ne sont jamais interrogées en même temps;
 - (iv) les pièces justificatives et autres éléments de preuve pertinents sont compilés;
 - (v) des entrevues sont menées avec les témoins ou d'autres personnes susceptibles d'avoir des éléments de preuve pertinents.

Répondre à la violence et au harcèlement sexuels

- (c) L'une ou l'autre des parties peut refuser d'être interrogée ou de fournir des éléments de preuve pertinents. Le rapport d'enquête indiquera qu'une partie a eu la possibilité de participer à l'enquête mais ne l'a pas fait.
- (d) Au cours de l'enquête, la personne enquêtrice tient les parties informées de l'état d'avancement de l'enquête et du délai d'achèvement prévu. Bien que le temps nécessaire pour enquêter et rédiger un rapport d'enquête varie en fonction des circonstances de l'affaire, on s'attend à ce que le rapport d'enquête soit finalisé dans les 60 jours civils.
- (e) Une fois l'enquête terminée, la personne enquêtrice rédige un rapport contenant un résumé détaillé des faits et des éléments de preuve recueillis. Les parties plaignante et intimée reçoivent une copie du rapport intégral.
- (f) Les parties plaignante et intimée ont la possibilité de présenter des observations écrites concernant le rapport d'enquête. Toute présentation écrite reçue de l'une des parties est divulguée à l'autre.
- (g) La partie plaignante peut demander un mode de résolution informel à tout moment avant la transmission du rapport d'enquête au vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche.
- (h) Le rapport d'enquête et les observations des parties sont remis au vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche pour que la personne qui l'occupe décide si, selon la prépondérance des probabilités, il y a eu violation de la présente politique. Avant qu'une décision ne soit prise, on peut entreprendre des observations orales comme suit :
 - i. Celles-ci ont lieu à la demande de l'une ou des deux parties ou à la discrétion du vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche.
 - ii. Si des observations orales ont lieu, les parties ne sont pas tenues d'être dans la même pièce lors de leur présentation.
 - iii. Les parties peuvent être accompagnées d'une personne de confiance.
 - iv. Le vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche peut demander à rencontrer la personne enquêtrice ou tout témoin avant de prendre une décision.
 - v. Si l'une ou l'autre des parties refuse de participer à la présentation d'observations orales, elle peut recevoir des questions écrites du vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche et aura la possibilité d'y répondre par écrit.

- vi. Si de nouveaux éléments de preuve sont présentés oralement ou par écrit, les deux parties peuvent avoir la possibilité d'y répondre par écrit avant qu'une décision ne soit rendue.

Université de l'Alberta :

5. Droits de la partie plaignante dans le processus de plainte

- a. Les procédures applicables à l'enquête et à l'arbitrage des plaintes pour violence sexuelle doivent respecter les principes d'équité procédurale. Le respect de ces principes est nécessaire pour garantir un arbitrage équitable à la personne accusée de violence sexuelle. De même, les procédures d'enquête et de règlement des plaintes pour violence sexuelle doivent également être menées en tenant dûment compte de leurs effets sur la partie plaignante. Cette considération est nécessaire pour reconnaître que les processus d'enquête et d'arbitrage peuvent eux-mêmes causer un traumatisme supplémentaire à celle-ci. En équilibrant ces obligations, les personnes enquêtrices et les arbitres veilleront à s'acquitter de leurs fonctions de manière à réduire, dans la mesure du possible, le risque de préjudice supplémentaire pour la partie plaignante, tout en assurant l'équité procédurale pour la personne accusée dans la plainte.
- b. Sans limiter ce qui précède, mais sous réserve des dispositions de toute convention collective applicable, la partie plaignante aura le droit de :
 - i. être accompagnée d'une personne de confiance tout au long de sa participation à toute procédure d'enquête ou disciplinaire;
 - ii. être informée des demandes procédurales, en formuler et y répondre;
 - iii. faire des représentations orales ou écrites concernant l'impact et la sanction, en son propre nom ou par l'intermédiaire de sa personne de confiance ou d'une autre partie appropriée;
 - iv. recevoir une copie des motifs écrits de la décision.

Université Ryerson :

Les parties plaignante et intimée ont droit à une personne de confiance tout au long du processus d'enquête et de prise de décision par l'université. Le soutien à la partie plaignante sera assuré par Consent Comes First. Le soutien à une partie intimée qui est étudiante sera assuré par le Bureau de la conduite des étudiantes et étudiants. Le soutien à une partie intimée employée sera assuré par les ressources humaines, conformément aux dispositions pertinentes des conventions collectives existantes. Les parties plaignante et intimée ont également le droit de désigner une autre personne de confiance ou une personne représentante de leur choix pour les accompagner dans les réunions et les procédures liées au traitement de leur affaire. La personne de confiance peut être un(e) ami(e), un membre de la famille, un(e) délégué(e) syndical(e), un(e) avocat(e), un(e) collègue, etc.

Université Ryerson :

Le rendu de la décision

La personne qui rendra la décision prend connaissance du rapport d'enquête. Elle peut également demander à rencontrer la personne enquêtrice et à poser des questions à celle-ci, à la partie plaignante, à la partie intimée ou à tout témoin, séparément, avant de rendre une décision. Toute rencontre en personne est transcrite de manière à documenter d'éventuels nouveaux éléments de preuve qui ne figurent pas dans le rapport d'enquête. Si, au cours de ces rencontres, de nouveaux renseignements sont présentés par l'une ou l'autre des parties, les parties plaignante et intimée auront la possibilité d'y répondre ou de les remettre en question, en personne ou par écrit, avant que la décision ne soit rendue. La partie plaignante ne sera pas tenue de comparaître devant le décideur ou la décideuse en présence de la partie intimée.

Dans les 20 jours ouvrables après l'examen du rapport d'enquête, de la fin de toutes les rencontres demandées avec les parties concernées et de l'examen de toutes les observations ou questions écrites supplémentaires soumises par l'une ou l'autre des parties, le décideur ou la décideuse rend une décision et, le cas échéant, attribue une sanction ou un recours approprié. Cette échéance peut être prolongée en présence de circonstances atténuantes; la prolongation est communiquée aux parties.

La décision finale rédigée par le décideur ou la décideuse doit indiquer s'il y a eu ou non violation de la politique.

S'il est constaté que la politique a été enfreinte, le décideur ou la décideuse peut tenir compte des éléments suivants pour déterminer une sanction appropriée :

- i. la sanction ou la réparation demandée par la partie plaignante;
- ii. le principe de discipline progressive et le rôle de l'université en tant qu'établissement d'enseignement;
- iii. les exigences de toute convention collective pertinente;
- iv. la nature et la gravité de l'incident;
- v. tout autre facteur pertinent.

Le décideur ou la décideuse remet aux parties plaignante et intimée un résumé des résultats de l'enquête, de la décision, des motifs de la décision et des sanctions s'il y a lieu.

Toute demande de l'une ou l'autre des parties de recevoir une copie du rapport d'enquête sera assujettie à des restrictions en vertu de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

LES APPELS

Pour l'instant, les établissements adoptent des approches très différentes en matière d'appels. Certains permettent une nouvelle audition complète de l'affaire; d'autres n'autorisent qu'un réexamen administratif de la décision rendue en cas d'erreurs importantes. Les établissements ne s'entendent pas non plus sur l'accès, pour les parties plaignantes et intimées (et leurs syndicats), aux renseignements susceptibles de leur permettre d'interjeter appel.

L'appel est un mécanisme essentiel pour garantir que justice a été rendue. Il permet de corriger des erreurs de procédure, de contester des décisions déraisonnables et de présenter de nouveaux éléments de preuve qui viennent tout juste d'être révélés. En outre, un processus d'appel juste et transparent permet d'éviter que les participant(e)s demandent une révision judiciaire, ce qui pourrait traumatiser davantage la personne survivante.

L'appel devrait être accessible aux deux parties. La politique devrait donner la procédure pour interjeter appel et préciser auprès de qui le faire. Elle devrait aussi indiquer clairement les éléments d'une enquête pouvant faire l'objet d'un appel de l'une ou l'autre des parties : le rapport d'enquête, la décision arbitrale et l'imposition de sanctions ou de mesures disciplinaires.

Bien qu'il soit légitime de se préoccuper du potentiel qu'a une nouvelle audition complète de l'affaire de retraumatiser la personne survivante, en particulier si on autorise le contre-interrogatoire, ces préoccupations ne devraient pas servir de fondement à l'exclusion de nouveaux éléments de preuve par le processus d'appel. Il existe des méthodes d'examen de la preuve qui ne nécessitent pas de processus accusatoire en personne. Exclure des preuves qui pourraient faire une différence dans le résultat simplement en fonction du moment où elles sont devenues disponibles n'est pas justice et ne permet pas à la communauté d'avancer vers la guérison.

Exemples d'articles :

Université du Yukon :

Toute partie plaignante ou intimée impliquée dans une plainte officielle en vertu de la présente politique a le droit d'interjeter appel de la décision ou de la sanction imposée.

La lettre de décision doit identifier la personne responsable d'un appel dans l'affaire et le processus pour se prévaloir de cette option.

Les personnes qui souhaitent interjeter appel d'une décision ou d'une sanction doivent en faire la demande par écrit à la personne concernée dans les cinq jours ouvrables suivant la communication de la décision.

Les appels seront examinés pour les motifs suivants :

- il existe de nouveaux renseignements qui ne pouvaient être présentés de façon raisonnable plus tôt, ce qui pourrait rendre la décision initiale déraisonnable à la lumière des nouveaux renseignements présentés;
- on propose une autre sanction;
- il existe des preuves manifestes d'un manque d'équité procédurale, d'un parti pris ou d'un traitement injuste dans le processus.

Université Carleton :

- 10.1 Un appel n'est pas une occasion pour la partie plaignante ou la partie intimée de répéter les informations fournies au comité d'examen des cas de violence sexuelle. Le droit d'appel n'est pas automatique; un appel n'est examiné que s'il remplit les conditions suivantes :
- a) l'appel porte sur une décision définitive du comité d'examen des cas de violence sexuelle;
 - b) il est interjeté soit par la partie plaignante, soit par la partie intimée;
 - c) il est interjeté dans les 15 jours suivant la date de la décision définitive qui fait l'objet de l'appel;
 - d) il comprend les motifs de l'appel, les motifs pour lesquels l'appel devrait être accueilli, les arguments à l'appui de l'appel et la solution recherchée;
 - e) il fait la démonstration :
 - qu'il y a eu une erreur de procédure fondamentale dans la décision et que cette erreur a causé ou causera un préjudice réel à la personne qui interjette appel;
 - ou qu'il existe de nouveaux faits pertinents à la décision qui n'étaient pas disponibles et qui n'auraient pas pu être fournis au comité d'examen des cas de violence sexuelle. [...]
- 10.2 L'appel doit être adressé au ou à la secrétaire de l'université. Après réception de l'appel, cette personne convoque une commission d'appel. Cette dernière est composée du ou de la vice-présidente adjointe aux ressources humaines et du ou de la rectrice et vice-présidente à l'enseignement (ou à leurs personnes déléguées), qui recevront une formation sur la violence sexuelle et l'équité procédurale. La commission d'appel est présidée par une personne de l'extérieur de la communauté universitaire qui possède la formation juridique appropriée.
- 10.3 La procédure d'appel se déroule par écrit. La partie plaignante ou la partie intimée, selon le cas, est avisée de l'appel et n'a pas besoin d'y répondre à moins que la commission d'appel ne le lui demande par écrit.

- 10.4 La commission d'appel examine l'appel et détermine si celui-ci satisfait aux exigences du paragraphe 10.1 de la présente politique. Après examen des observations écrites, la commission d'appel peut, à sa seule discrétion, convoquer une audience pour trancher la question. Les décisions de la commission d'appel sont définitives.

AUTRES APPROCHES POSSIBLES

Les personnes survivantes qui déposent une plainte ne souhaitent pas toutes passer par le processus d'enquête et d'arbitrage officiels ou par les processus accusatoires que sont le dépôt d'un grief ou le signalement à la police. Il existe d'autres approches qui peuvent apporter à la personne survivante un sentiment de guérison ou de justice, mais elles doivent être abordées avec prudence et réflexion afin de ne pas causer d'autres torts.

Par autres approches possibles, on entend, entre autres, des pratiques autochtones ou culturelles comme le cercle de guérison, des pratiques de justice réparatrice comme les cercles de soutien et de responsabilisation, ou encore des conférences, de la formation ou des excuses.

Seule la personne survivante peut demander une autre approche, et sa demande est accordée avec le consentement éclairé de la partie intimée, ceci afin que les autres approches possibles ne servent pas à se soustraire à ses responsabilités, à causer un tort supplémentaire à la partie plaignante ou à protéger les intérêts de l'établissement postsecondaire au détriment de la personne survivante. La partie intimée doit être consciente que sa participation à une autre approche de résolution commence par un aveu que ses gestes ont causé du tort et implique qu'elle cherchera à arranger les choses avec la personne qui a subi ce tort et avec la communauté. Il est peu probable qu'une autre approche de résolution réussisse sans la participation pleinement informée et volontaire de la partie intimée.

De plus, les autres approches de résolution ne sont pas plus faciles à concevoir et à mettre en œuvre simplement parce qu'elles sont moins officielles qu'une enquête. Il faudra mettre à disposition des animateurs et animatrices dûment formés qui travailleront avec les parties plaignante et intimée à la conception et à la mise en œuvre d'une autre approche de résolution.

Il existe cependant une exception : la politique de votre établissement ne doit pas proposer la médiation comme autre approche à une enquête officielle. La médiation consiste à rechercher un règlement mutuellement acceptable en cas de conflit entre deux parties. Il ne s'agit pas de demander des comptes à un(e) contrevenant(e) ou de répondre aux besoins d'une personne survivante. La médiation suppose une certaine responsabilité ou culpabilité de la part des deux parties. Il est également peu probable qu'elle soit efficace, puisqu'elle ne reconnaît pas le tort significatif qu'une partie a causé à l'autre.

En outre, la politique ne devrait pas enfermer la personne survivante dans l'autre approche de résolution, une fois celle-ci entamée. La personne survivante devrait être en mesure de décider si l'approche lui convient ou non, quitte à, dans la négative, retourner à une enquête officielle ou à une autre approche.

Exemple d'article :

Université Carleton :

Dans des circonstances appropriées, la partie plaignante peut être disposée à résoudre l'affaire avant l'ouverture ou la conclusion d'une enquête, ou avant que le SVRC rende une décision. La partie intimée peut également lancer une autre approche de résolution en avisant le service de l'équité. Le service de l'équité assure alors un suivi auprès des parties plaignante et intimée afin de déterminer leur volonté de participer à une autre approche de résolution. Pour que cette approche ait du poids, les participant(e)s doivent s'y engager volontairement et rester à l'abri des représailles. À n'importe quelle étape du processus, la partie plaignante ou la partie intimée peut indiquer qu'elle souhaite renvoyer la plainte à la procédure d'enquête et d'arbitrage.

MESURES DE SOUTIEN

La politique de votre établissement devrait prévoir diverses mesures de soutien pour les personnes touchées par la violence et le harcèlement sexuels. Elle devrait aussi présenter des renseignements sur les ressources disponibles à l'extérieur du campus, notamment :

- de la consultation tenant compte des traumatismes;
- du soutien médical et à la santé;
- des accommodements au travail, aux études ou les deux;
- l'accès à un logement sûr, y compris de l'aide pour trouver un logement approprié et un fonds d'urgence pour payer ce logement;

Répondre à la violence et au harcèlement sexuels

- de l'information sur le signalement à la police ou aux organismes professionnels;
- un congé payé pour violence sexiste;
- la mise à disposition d'un(e) interprète;
- l'accès à un(e) avocat(e);
- l'accès à des soutiens culturels comme une personne aînée autochtone;
- l'accès à des services juridiques.

Ces mesures de soutien devraient être mises à la disposition de chaque membre de la communauté qui est touché par la violence et le harcèlement sexuels, qu'il s'agisse d'une personne survivante, d'une personne intimée, d'une personne qui a causé du tort, d'un témoin, d'un premier intervenant ou d'une première intervenante, ou d'un(e) prestataire de soutien. Le soutien ne devrait pas être subordonné au dépôt d'un signalement officiel. Il ne devrait pas non plus y avoir de délai de prescription sur les mesures de soutien ni aucune exigence que l'incident se soit produit alors que la personne survivante était membre de la communauté postsecondaire.

Ces mesures de soutien devraient être coordonnées par un bureau centralisé sur le campus. Cela empêchera les personnes survivantes d'avoir à divulguer leur histoire à plusieurs reprises en vue d'obtenir du soutien et des accommodements ou de devoir négocier individuellement avec chaque professeur(e) ou supérieur(e).

La politique devrait protéger contre d'éventuelles représailles toute personne impliquée dans la divulgation, le signalement, la réponse ou l'enquête d'une allégation de violence ou de harcèlement sexuel.

Enfin, répondre à la violence et au harcèlement sexuels (y compris accueillir une divulgation, mener une enquête et prodiguer du soutien) n'est pas tâche facile. Les personnes qui font ce travail peuvent subir des traumatismes indirects et divers problèmes de santé mentale et physique. Sur un trop grand nombre de campus, ces personnes occupent également un poste précaire et mal rémunéré. La politique de votre établissement devrait reconnaître le travail et le fardeau émotionnel de ceux et celles qui accueillent des divulgations, qui travaillent à l'intervention et qui veillent à la mise en place de mesures de soutien appropriées. Votre section locale devrait également se battre pour rendre ces postes permanents et bien rémunérés.

Exemples d'articles :

Université Ryerson :

4. Engagement envers le soutien et l'accommodement des personnes touchées par la violence sexuelle
 - a. Les étudiantes, étudiants, employées et employés de Ryerson touchés par la violence sexuelle peuvent s'attendre à recevoir de l'aide par l'intermédiaire du bureau approprié.
 - b. Les personnes survivantes ont accès à des mesures de soutien, des accommodements et des considérations académiques, peu importe quand, où ou par la main de qui elles ont été victimes de violence sexuelle.
 - c. Consent Comes First travaillera individuellement avec les personnes survivantes à la détermination des mesures de soutien et des accommodements (professionnels ou académiques) requis. Chaque personne survivante a des besoins différents; les types et formes de soutien et d'accommodement seront adaptés à ceux-ci au cas par cas.

Université de l'Île-du-Prince-Édouard :

- 6.1 Les membres de la communauté touchés par la violence sexuelle ont accès à des mesures de soutien et des services, peu importe le moment ou l'endroit de l'incident. Le Bureau de prévention et d'intervention en matière de violence sexuelle tient une liste à jour des mesures de soutien et des services offerts par l'université et dans la communauté. L'université fait connaître la disponibilité de cette information aux membres de la communauté universitaire.
- 6.2 Il n'est pas nécessaire de déposer un signalement ou une plainte pour accéder aux services offerts par l'université. De même, le fait d'accéder à ces services ne signifie pas le dépôt d'un signalement ou d'une plainte auprès de l'université.
- 7.2 Le Bureau de prévention et d'intervention en matière de violence sexuelle organise la prestation de services et de mesures de soutien et d'accommodement en fonction des circonstances de l'incident et des besoins et des souhaits de la personne qui divulgue ou signale l'incident. Le Bureau de prévention et d'intervention en matière de violence sexuelle est à votre disposition pour vous aider à :
 - (a) obtenir un aiguillage vers des ressources universitaires et des organismes communautaires;

Répondre à la violence et au harcèlement sexuels

- (b) obtenir un aiguillage vers des services médicaux;
- (c) obtenir des accommodements académiques ou au travail;
- (d) vous reloger (pour les étudiantes et étudiants vivant en résidence);
- (e) planifier votre sécurité;
- (f) trouver un logement d'urgence;
- (g) demander une aide financière d'urgence;
- (h) obtenir un aiguillage vers des services de consultation sur le campus et hors campus;
- (i) obtenir de l'information sur les options de signalement;
- (j) la prise de décision et la navigation des processus de l'université;
- (k) gérer le flux d'informations entre les départements ou les bureaux, le cas échéant;
- (l) assurer la coordination avec d'autres établissements (pour les étudiantes et étudiants inscrits dans plus d'un établissement) en ce qui concerne l'accès aux mesures de soutien et d'accommodement.

Collège Sheridan :

Il est contraire à la présente politique que quiconque exerce des représailles ou menace de le faire à l'encontre d'une partie plaignante ou d'une autre personne :

- pour avoir fait valoir des droits en vertu de la présente politique, du Code des droits de la personne de l'Ontario ou d'autres lois applicables;
- pour avoir participé ou coopéré à une enquête en vertu de la présente politique ou d'une autre loi applicable;
- ou pour être associé(e) à quelqu'un qui a fait valoir des droits en vertu de la présente politique, du Code des droits de la personne de l'Ontario ou d'une autre loi applicable.

Sheridan prend des mesures raisonnables pour protéger les personnes contre les représailles et les menaces. Cela peut impliquer, par exemple, d'informer par écrit les individus de leur devoir de s'abstenir d'exercer des représailles et de sanctionner les individus pour un manquement à ce devoir. Sheridan peut également fournir des mesures d'accommodement appropriées aux circonstances afin d'écartier la possibilité de représailles.

VIE PRIVÉE ET CONFIDENTIALITÉ

Tant pour les personnes survivantes que pour les personnes intimées, la confidentialité dans la divulgation, le signalement et l'enquête d'une allégation de violence et de harcèlement sexuels est très importante. La législation sur la protection de la vie privée, l'emploi et les droits de la personne peut également limiter les informations pouvant être divulguées et à qui elles peuvent l'être. Enfin, la confidentialité est essentielle pour garantir l'intégrité d'une enquête sur une allégation de violence et de harcèlement sexuels.

Cependant, il y a aussi des occasions où la divulgation est requise par la loi ou nécessaire pour éviter de nuire à un individu ou à la communauté. Une trop grande confidentialité peut également causer un préjudice supplémentaire à la personne survivante, si cela l'empêche de connaître le résultat d'une enquête ou d'être autorisée à partager son histoire personnelle. Enfin, une insistance excessive sur la confidentialité et la protection de la vie privée peut entraîner la contestation judiciaire d'une enquête ou d'une décision, si la partie plaignante ou la partie intimée estime que le manque d'information a nui à sa capacité de répondre aux arguments de l'affaire ou d'interjeter appel des décisions.

Les lois sur la protection des renseignements personnels diffèrent d'une province à l'autre et les établissements peuvent recevoir des interprétations différentes de ces lois de la part de leur équipe juridique. Pour cette raison, il n'y a pas de politique parfaite universelle en matière de confidentialité et de divulgation. Cependant, les meilleures politiques identifieront clairement à la fois l'étendue et les limites de la confidentialité, afin que les personnes plaignantes et intimées sachent à quoi s'attendre et que les personnes qui accueillent des divulgations ou qui prodiguent des soutiens connaissent leurs obligations en vertu de la politique.

Il faut donc expliquer clairement :

- les limites de la confidentialité, par exemple en cas de risque imminent de préjudice ou lorsque la divulgation est requise par la loi;
- qui a droit aux informations divulguées au cours d'une enquête;
- qui recevra une copie intégrale des conclusions de l'enquête et qui recevra une version partielle ou expurgée des mêmes conclusions;
- qui sera informé des sanctions ou des mesures disciplinaires;
- où seront conservés les dossiers relatifs à l'enquête et pendant combien de temps.

Exemples d'articles :

Université McMaster :

37. L'université reconnaît que la confidentialité est une considération cruciale dans la création d'un environnement dans lequel les individus se sentent capables de divulguer des incidents de violence sexuelle et d'accéder au soutien, aux accommodements et aux informations. L'université ne partagera des informations d'identification que dans les cas où cela est nécessaire pour administrer la présente politique, pour répondre à des préoccupations de sécurité ou pour satisfaire à une exigence de la loi. Dans de telles circonstances, elle divulguera la quantité minimale d'information nécessaire pour permettre de répondre à ces préoccupations ou de satisfaire à ces exigences. Il s'agit notamment des circonstances suivantes :
- a) un individu risque de se faire du mal;
 - b) un individu risque de faire du mal à autrui;
 - c) il y a des motifs raisonnables de s'inquiéter du risque de violence future ou de la sécurité de l'université ou de la collectivité en général;
 - d) la divulgation est requise par la loi (par exemple, les abus présumés envers une personne de moins de 16 ans, les signalements de violence conjugale ou familiale) ou pour se conformer à la législation, comme la Loi sur la santé et la sécurité au travail, la Loi sur les accidents du travail ou la législation sur les droits de la personne;
 - e) pour se conformer aux exigences de déclaration des organismes de réglementation ou des organismes d'octroi d'agrément professionnel.

Université Mount Saint Vincent :

Une copie du rapport d'enquête doit être partagée avec la personne plaignante, la personne intimée, tout agent négociateur ou agente négociatrice représentant l'une ou l'autre, et la personne de l'université responsable de prendre des mesures disciplinaires contre la partie intimée [...] Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du rapport d'enquête, l'autorité responsable doit aviser par écrit la partie intimée et tout syndicat la représentant de sa décision quant à l'existence d'une violation de la présente politique et, le cas échéant, de toute sanction ou mesure corrective. En même temps, la partie plaignante reçoit un avis écrit des conclusions du rapport, y compris toute sanction ou mesure corrective.

Université de la Colombie-Britannique :

7.4 Pour protéger l'intégrité du processus d'enquête, l'UBC doit s'assurer que les parties plaignante et intimée sont mises au courant des conclusions de l'enquête et des éléments de preuve sur lesquels ces conclusions sont fondées. Les parties plaignante et intimée reçoivent une copie des conclusions de l'enquête. La LAIPVP peut exiger que l'UBC expurge les renseignements personnels non pertinents aux conclusions de l'enquête ou qui identifient des tiers. Dans une affaire comptant plusieurs personnes plaignantes ou intimées, chacun ne recevra que les parties des conclusions de l'enquête qui le concernent.

7.5 En vertu de la LAIPVP, l'UBC n'est autorisée à divulguer les mesures disciplinaires qu'elle a prises contre la partie intimée que si elle est autorisée par l'avocat(e) de l'Université pour des raisons impérieuses de santé ou de sécurité, y compris pour informer la partie plaignante de toute restriction qui pourrait avoir été imposée aux mouvements, activités ou contacts de la partie intimée avec elle.

Collège Fleming :

Tous les dossiers résultant des signalements officiels à la Prévention de la violence sexuelle sont conservés dans un registre central sécurisé et ne sont pas versés au dossier scolaire ou professionnel des personnes impliquées. La tenue de ces dossiers relève de la responsabilité de la personne administratrice de la politique de prévention de la violence sexuelle, sous la direction de la vice-présidence à l'expérience étudiante. L'accès à ces dossiers est limité aux employé(e)s autorisé(e)s du collège, conformément à la politique d'accès à la vie privée du collège ou tel que requis par la loi. Tous les dossiers sont conservés conformément à la politique n° 6-603, Conservation et disposition des dossiers et données du collège.

Université de Winnipeg :

Les parties plaignantes, les parties intimées et les témoins sont libres de parler de leur propre expérience. Cependant, les individus ne sont pas autorisés à divulguer des informations qu'ils ont apprises uniquement à la suite du processus d'enquête, qu'ils ne connaissaient pas auparavant, à moins que les autres parties ne donnent la permission de le faire; sans cette permission, ils violeraient la présente politique.

Prévention

Une politique en matière de violence et de harcèlement sexuels ne devrait pas seulement viser à réagir aux incidents de violence et de harcèlement sexuels au fur et à mesure qu'ils se produisent. Elle devrait aussi créer un climat sur le campus qui empêche la violence et le harcèlement sexuels de se produire en premier lieu.

Pour ce faire, elle doit investir dans l'éducation et la formation pour que tous les membres de la communauté du campus comprennent ce que sont le consentement, la nature structurelle et omniprésente de la violence sexiste et de la culture du viol, et les interventions sûres et efficaces en cas de violence et de harcèlement sexuels.

Afin de s'assurer que cette formation est pertinente et répond aux besoins des diverses parties de la communauté universitaire, la politique de l'établissement devrait prévoir la création d'un comité chargé de superviser l'information et la prévention. Ce comité devrait se composer de représentant(e)s du corps étudiant, du corps professoral, du personnel et de la haute direction. La formation ne devrait pas être la même pour tout le monde et en toute circonstance. Elle devrait être dispensée en collaboration avec les syndicats et les associations étudiantes pour s'assurer de sa pertinence et de l'adhésion des membres de la communauté à celle-ci.



Le mandat de ce comité devrait inclure la conduite de vérifications régulières de la sécurité sur le campus. Ces audits de sécurité doivent tenir compte de l'infrastructure du campus, ainsi que des politiques et pratiques de l'établissement, et doivent permettre à tous les membres de la communauté de participer.

Alerte ressource : METRAC, un organisme de Toronto qui se dévoue à mettre fin à la violence faite aux femmes et aux jeunes, a offert à des universités et des collèges de partout au pays un audit de la sécurité des campus. Son processus d'examen inclut la participation des parties prenantes de la communauté, dans le but de cerner les préoccupations en matière de sécurité et de recommander des solutions.

Exemples d'articles :

Université Carleton :

L'université dispose d'un comité de prévention et d'information en matière de violence sexuelle (CPIVS) composé d'étudiant(e)s, de membres du personnel, de professeur(e)s et de cadres supérieurs. Ce comité est présidé par la directrice ou le directeur des services d'équité et relèvera de la présidence. Les gens sont invités à soumettre leur candidature eux-mêmes au CPIVS. Le service de l'équité et le bureau de la vice-présidence aux étudiant(e)s et aux inscriptions collaboreront pour choisir un nombre approprié de membres de l'ensemble de l'université pour siéger au comité. Voici, d'une manière générale, les objectifs du CPIVS :

- a) encourager la communauté universitaire à travailler collectivement à la promotion d'un environnement d'apprentissage, de vie et de travail sécuritaire pour les membres de cette communauté;
- b) contribuer à une atmosphère sur le campus où la violence sexuelle n'est pas tolérée;
- c) formuler des recommandations à l'intention du cabinet de la présidente ou du président au sujet de la présente politique, pour examen dans le cadre d'un processus d'examen et en ce qui concerne la prévention de la violence sexuelle et la sensibilisation à celle-ci;
- d) formuler des recommandations à l'intention du cabinet de la présidente ou du président sur les ressources ou autres mesures nécessaires en matière de violence sexuelle et de services de soutien;
- e) examiner et recommander les propositions de nouveaux programmes de formation présentées par le service de l'équité et surveiller la coordination, la mise en œuvre et la réussite des programmes de formation en matière de violence sexuelle.

Université d'Ottawa :

L'Université entend créer un comité de prévention de la violence sexuelle comptant des représentants de la population étudiante, du personnel enseignant et administratif et de la haute direction. Le comité se rapportera au recteur, qui informera le Comité d'administration des activités du Comité de prévention de la violence sexuelle. Les objectifs du Comité seront 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 Bureau des droits de la personne concernant la violence sexuelle, qui renferment l'information suivante :
 - (i) le nombre de fois où les étudiant.es ont demandé et obtenu des soutiens, des services et des accommodements à la suite de violence sexuelle, et des renseignements sur les soutiens, les services et les accommodements;
 - (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 dévoilés par les étudiant.es, 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 le Règlement relatif à la violence sexuelle.
- 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 Bureau des droits de la personne, et surveiller la coordination, la mise en œuvre et l'efficacité de ces programmes relativement à la violence sexuelle.
- g) Surveiller la mise en place d'accommodements académiques, et leur accès, ainsi que d'autres mesures provisoires – telles qu'elles sont mentionnées dans le paragraphe 8 b) – pour lutter contre la violence sexuelle sur l'ensemble du campus dans une approche axée sur les survivantes.

Collecte de données et rapports

À l'heure actuelle, la plupart des politiques d'établissements comportent très peu (ou pas) de dispositions concernant la collecte et la divulgation de données. Or, pour comprendre l'efficacité de la politique, il faut disposer de données sur sa mise en œuvre. Les données sont également essentielles à une meilleure compréhension de la sécurité du campus et des mesures de prévention de la violence et du harcèlement sexuels.



À tout le moins, la politique de votre établissement devrait exiger la collecte et la divulgation périodique de statistiques concernant :

- le nombre de plaintes déposées;
- le nombre de signalements anonymes et de tiers;
- le nombre d'enquêtes;
- le nombre d'enquêtes ayant donné lieu à des mesures disciplinaires;
- le nombre d'enquêtes qui ont été suspendues en raison du retrait de la partie plaignante;
- le nombre de plaintes dont l'examen a été suspendu en raison de la conclusion d'une autre procédure (comme une procédure pénale ou une plainte relative aux droits de la personne);
- le nombre d'affaires traitées par le biais d'un processus alternatif ou informel;

Idéalement, on recueillerait et divulguerait aussi des statistiques démographiques sur les plaignant(e)s, comme l'âge, le sexe, l'origine ethnique, le statut d'étudiant(e) ou d'employé(e).

Voici d'autres statistiques utiles à recueillir et à divulguer :

- le recours à des mesures provisoires;
- les sanctions appliquées;
- le nombre de personnes survivantes aiguillonnées vers des services de soutien;
- les types de services de soutien requis;
- la prestation de formations.

Ces données aideront les collèges et les universités à identifier les lacunes dans leur politique ou dans la mise en œuvre de celle-ci et à s'assurer qu'ils financent et soutiennent adéquatement chaque volet de la politique.

Toutefois, étant donné que ces renseignements sont de nature délicate et que leur compilation pourrait inclure l'accès à des renseignements confidentiels, la politique de votre établissement devrait indiquer clairement qui conservera ces dossiers, où ils seront conservés et comment ces renseignements seront divulgués.

Exemples d'articles :

Université du Manitoba :

- 2.11 L'OHRCM rédige et remet au cadre désigné un rapport annuel décrivant :
 - a) les activités entreprises pour sensibiliser les gens et contribuer à la prévention, y compris le type d'activité et le nombre d'étudiant(e)s et de membres du personnel qui y ont participé;

- b) des données anonymisées concernant le nombre et les types de divulgations et de plaintes formelles reçues;
- c) des données anonymisées sur les facteurs liés au processus, comme le nombre et le type d'enquêtes menées et le nombre d'enquêtes ayant abouti à la constatation d'une violation;
- d) des données anonymisées regroupées sur le rôle des personnes plaignantes et intimées à l'université;
- e) des données anonymisées sur des facteurs d'équité comme le temps de traitement et l'identité des personnes enquêtrices;
- f) les enseignements tirés des analyses après action;
- g) des informations sur les tendances observables et des commentaires sur la mise en œuvre et l'efficacité de la politique;
- h) d'autres informations pertinentes susceptibles de favoriser la mise en œuvre de la politique et de ses procédures.

2.12 Le rapport annuel sera mis à la disposition de la communauté universitaire.

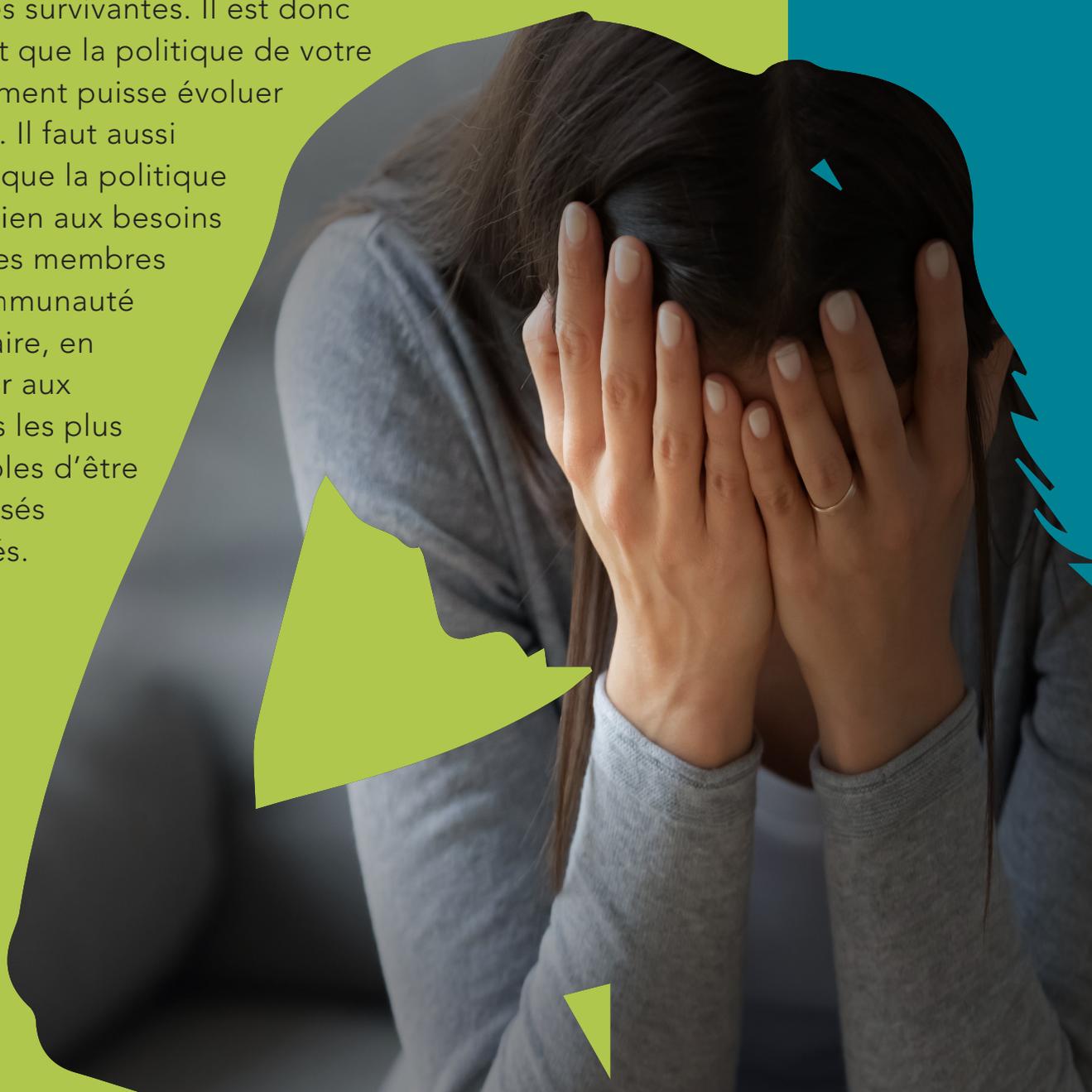
Université Dalhousie :

5. Rapports annuels du Service des droits de la personne et de l'équité : À la fin de chaque année universitaire, le vice-rectorat à l'équité et à l'inclusion remet un rapport annuel à l'assemblée universitaire et au conseil d'administration par l'intermédiaire du Comité consultatif de la présidence sur la violence sexuelle. Ce rapport doit inclure :
- a. le nombre de divulgations et de signalements;
 - b. une ventilation des signalements par type (venant de la personne plaignante ou de l'université);
 - c. une ventilation des signalements par type de résultats (p. ex., signalements rejetés, n'ayant pas mené à une enquête, ayant mené à une enquête, etc.);
 - d. une ventilation des conclusions des enquêtes (constat ou non de violence sexuelle);
 - e. une ventilation des sanctions appliquées à la suite d'un constat de violence sexuelle.

Le rapport est mis à la disposition de la communauté universitaire.

Examen de la politique

Notre compréhension des pratiques exemplaires en matière de réponse à la violence et au harcèlement sexuels évolue sans cesse, tout comme les informations disponibles sur les traumatismes et leurs impacts sur les personnes survivantes. Il est donc important que la politique de votre établissement puisse évoluer elle aussi. Il faut aussi s'assurer que la politique répond bien aux besoins de tous les membres de la communauté universitaire, en particulier aux segments les plus susceptibles d'être marginalisés ou ignorés.



Les collègues et les universités devraient systématiquement demander aux personnes survivantes et à toutes les parties prenantes à une enquête ou à un processus alternatif de résolution leurs commentaires sur le processus, puis utiliser ces commentaires lors de l'examen de la politique et des pratiques, le cas échéant.

En outre, une bonne politique sur la violence et le harcèlement sexuels fixera un calendrier pour ses examens périodiques. Le processus d'examen doit exiger des commentaires provenant de diverses sources pour garantir qu'il est aussi significatif et complet que possible. On entend ici : des consultations officielles avec les syndicats, les associations étudiantes et les services de soutien (centres pour femmes, services aux étudiantes et étudiants autochtones, services aux étudiantes et étudiants LGBTQ2+, etc.); des plateformes, sondages ou forums électroniques; et des assemblées publiques.

L'examen devrait comprendre une évaluation de la mise en œuvre de la politique afin de s'assurer que la politique atteint ses objectifs.

Exemples d'articles :

Université de Victoria :

- 27.1 L'université continuera de surveiller les pratiques exemplaires et la recherche, et examinera et mettra à jour la présente politique et ses procédures connexes chaque fois qu'il sera raisonnable de le faire.
- 27.2 Quoi qu'il en soit, l'université examinera la présente politique au moins une fois tous les trois ans et lorsque le gouvernement provincial le lui demandera. L'examen doit inclure des consultations auprès du corps étudiant, du corps enseignant, du personnel et des bibliothécaires.

Université McGill :

Une révision triennale de la présente politique est confiée à un groupe de travail dirigé par le vice-principal exécutif et vice-principal aux études (ou son délégué) et composé d'un représentant de chacune des entités suivantes : le Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle, l'AEUM (Association étudiante de l'Université McGill), le PGSS (Association des étudiants aux cycles supérieurs), l'AEÉPM (Association des étudiants à l'éducation permanente de l'Université McGill), l'AEÉCM (Association étudiante Politique contre la violence sexuelle 15 du campus Macdonald), le SACOMSS (Centre d'intervention en matière d'agression sexuelle de l'Association étudiante de l'Université McGill), le CPREI (conseiller principal responsable de l'équité et de l'inclusion), le JBSCE (Comité mixte du Sénat et du Conseil des gouverneurs sur l'équité), l'AGSÉM (Association des étudiants diplômés employés de l'Université McGill), AMURE

(Association des employé(e)s de recherche de l'Université McGill), AMUSE (Association des employés occasionnels de l'Université McGill), l'APBM (Association des professeurs et bibliothécaires de l'Université McGill), MUNACA (Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill), MUNASA (Association du personnel non enseignant de l'Université McGill), le SSCIM (Syndicat des chargé(es) de cours et instructeur(trices) de McGill) et SEU (Union des employés et employées de service). Cette révision englobe une évaluation de l'efficacité des mesures en matière d'éducation établies dans la présente politique et des recommandations portant sur leur amélioration.

Université McMaster :

15. La politique est révisée chaque année pour vérifier sa conformité avec la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Elle est examinée tous les trois ans conformément à la Loi sur le plan de lutte contre la violence et le harcèlement sexuels, dans le cadre d'un processus incluant un apport du corps étudiant, des principaux groupes universitaires, des organisations de femmes et d'autres partenaires communautaires ayant une expertise en matière de violence sexuelle.
16. La participation du corps étudiant au processus d'examen triennal de la politique est coordonnée par le Bureau de l'équité et de l'inclusion en collaboration avec l'Association des étudiantes et étudiants de McMaster et l'Association des étudiantes et étudiants des cycles supérieurs de McMaster. Elle comprendra un éventail diversifié de partenaires du campus ayant de l'expérience et de l'expertise dans la prévention et l'intervention en matière de violence sexuelle.

Conclusion

Il est essentiel de disposer d'une politique efficace pour prévenir et intervenir en matière de violence et de harcèlement sexuels dans les communautés postsecondaires. Mais cette politique n'est que la première étape : si elle n'est pas mise en œuvre efficacement, ce n'est rien d'autre que des paroles en l'air. Si le personnel et le corps étudiant n'en connaissent pas l'existence ou ne la comprennent pas, elle ne fera aucune différence. La mise en œuvre de la politique nécessite des ressources : du personnel spécialement formé pour respecter les engagements pris par la politique, le financement de bureaux de prévention et d'intervention en matière de violence sexuelle, le financement de la formation, etc.

En plus de plaider en faveur d'une politique d'établissement forte, votre section locale devrait plaider pour :

- un poste permanent à temps plein pour les personnes embauchées pour répondre à la violence et au harcèlement sexuels, prodiguer du soutien et fournir de la formation;
- une formation complète, mise en œuvre en collaboration avec la section locale;
- des ressources en langage simple disponibles sur le site Web et sous forme d'affiches et de fiches d'information. Ces ressources doivent souligner :
 - les responsabilités d'un(e) membre de la communauté qui reçoit une divulgation;
 - les options qui s'offrent aux personnes ayant subi de la violence ou du harcèlement sexuels.

Votre section locale devrait également étudier les changements que vous souhaiteriez apporter à la convention collective au prochain cycle de négociations, notamment :

- une reconnaissance de la politique de l'établissement en matière de violence et de harcèlement sexuels;
- un congé payé pour les personnes survivantes de violence sexuelle;
- des accommodements et du soutien en santé mentale pour les personnes impliquées dans la réponse aux incidents de violence et de harcèlement sexuels;
- une formation pour l'ensemble du personnel sur la violence et le harcèlement sexuels au travail.

Liste de contrôle

des politiques des établissements postsecondaires concernant la violence et le harcèlement sexuels

GÉNÉRALITÉS

La politique de votre établissement doit :

- être centrée sur les personnes survivantes et informée par les traumatismes
- être inclusive et intersectionnelle
- être sensible à la culture
- être accessible et rédigée dans un langage simple
- définir le consentement

PORTÉE

La politique de votre établissement doit :

- s'appliquer à tous les membres de la communauté, y compris les étudiant(e)s, les professeur(e)s, le personnel, les sous-traitant(e)s, les visiteurs et visiteuses, les ancien(ne)s élèves et les anciens membres du personnel;
- préciser clairement quels types d'incidents et de comportements elle couvre, en incluant l'éventail complet de la violence et du harcèlement sexuels;
- couvrir tous les incidents qui peuvent affecter la capacité d'une personne à travailler ou à étudier dans cette communauté postsecondaire, qu'ils se soient produits sur le campus, hors campus (lors d'une activité scolaire ou d'un stage) ou en ligne;
- indiquer clairement qu'elle ne remplace pas les conventions collectives.

La politique de votre établissement ne doit pas :

- stipuler des contraintes de temps ou un délai de prescription.

RÉPONDRE À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT SEXUELS

Conflits d'intérêts :

La politique de votre établissement doit :

- reconnaître qu'il existe des situations dans lesquelles la personne qui a normalement la responsabilité de surveiller la politique ne devrait pas participer à une enquête ou une réponse à un incident de violence et de harcèlement sexuels en raison d'un conflit d'intérêts ou d'une relation étroite avec la personne intimée.

Divulgaration et rapports

La politique de votre établissement doit :

- permettre la divulgation des incidents à tout membre de la communauté postsecondaire en fournissant des conseils clairs aux professeur(e)s, au personnel et aux étudiant(e)s sur la façon d'accueillir la divulgation d'un incident de violence ou de harcèlement sexuel;
- décrire un processus clair pour signaler les incidents, en spécifiant à qui s'adresser et comment procéder;
- autoriser le signalement par un tiers, mais préciser clairement comment ces signalements sont traités;
- autoriser le signalement anonyme, mais préciser clairement comment ces signalements sont traités;
- offrir plusieurs options et des conseils clairs à toutes les personnes plaignantes sur ce qui se passe une fois qu'un signalement a été fait;
- identifier comment la partie intimée sera informée à la suite du dépôt d'un signalement la concernant.

La politique de votre établissement ne doit pas :

- traiter les signalements anonymes et de tiers de la même manière qu'elle traite le signalement d'une personne survivante.

MESURES PROVISOIRES

La politique de votre établissement doit :

- prévoir le recours à des mesures provisoires pour protéger la personne survivante et la communauté universitaire pendant le déroulement d'une enquête ou d'une autre procédure;
- déclarer clairement que les mesures provisoires concernent la sécurité de la communauté et qu'elles ne sont pas de nature disciplinaire;
- permettre la mise en œuvre de mesures provisoires même en l'absence d'un signalement officiel;

- identifier la personne qui décide les mesures provisoires à appliquer et préciser les critères utilisés pour déterminer les mesures provisoires;
- expliquer comment la partie intimée sera informée des mesures provisoires;
- expliquer ce qui se passe en cas de violation des mesures provisoires;
- présenter un échéancier pour le réexamen des mesures provisoires et identifier la personne responsable de cet examen.

ENQUÊTE, ARBITRAGE ET SANCTION

La politique de votre établissement doit :

- identifier la personne responsable des enquêtes internes, expliquer le processus de sélection de la personne enquêtrice et stipuler le mandat de cette dernière;
- exiger que toutes les personnes enquêtrices soient culturellement compétentes et formées à tenir compte des traumatismes;
- expliquer quels types de documents et d'éléments de preuve sont recueillis au cours de l'enquête, ainsi que comment ils sont stockés et pendant combien de temps;
- déterminer les droits des parties plaignante et intimée à chaque étape du processus, notamment en ce qui concerne l'équité procédurale;
- énoncer clairement que les parties intimée et plaignante ont le droit d'être représentées pendant le processus d'enquête et d'arbitrage, y compris par leur syndicat;
- proposer des solutions de rechange aux réunions en personne entre les parties plaignante et intimée et d'autres mesures pour réduire les obstacles à la participation de la partie plaignante;
- identifier les mesures d'accessibilité disponibles, comme la traduction ou les appareils et accessoires fonctionnels;
- identifier qui reçoit une copie du rapport d'enquête et quels renseignements sont mis à la disposition des parties qui ne reçoivent pas une copie du rapport intégral;
- identifier la personne responsable de décider s'il y a eu violation de la politique et des sanctions à imposer le cas échéant.

La politique de votre établissement ne doit pas :

- autoriser des sanctions à l'encontre d'une personne plaignante si la plainte s'avère non fondée;
- mettre une enquête interne en attente si la partie plaignante choisit de poursuivre un autre processus simultanément.

LES APPELS

La politique de votre établissement doit :

- permettre aux parties plaignante et intimée de faire appel d'une décision;
- indiquer clairement les motifs qui font qu'un appel est recevable;
- permettre à l'appel d'examiner de nouveaux éléments de preuve qui viennent tout juste d'être mis au jour plutôt que de se contenter d'examiner les éléments de preuve présentés au cours de l'enquête.

AUTRES APPROCHES POSSIBLES

La politique de votre établissement doit :

- prévoir des approches de justice réparatrice en guise de solution de rechange à une enquête officielle;
- veiller à ce que les pratiques de justice réparatrice ne soient mises en œuvre qu'à la demande de la personne survivante;
- exiger que les « autres approches » ne soient adoptées qu'avec le consentement éclairé de la partie intimée;
- prévoir la mise à disposition d'animatrices et d'animateurs spécialement formés dans les cas où on demande une solution de rechange à l'enquête officielle;
- permettre un mouvement entre les différents processus, permettant aux participant(e)s de décider si le processus actuel fonctionne pour eux ou non.

La politique de votre établissement ne doit pas :

- inclure la médiation dans les options de réponse à la violence et au harcèlement sexuels.

MESURES DE SOUTIEN

La politique de votre établissement doit :

- fournir des mesures de soutien, y compris (sans s'y limiter) : des services tenant compte des traumatismes comme de la consultation et un soutien médical; des aménagements scolaires et au travail; l'accès à un logement sûr; et des informations sur les signalements à la police ou aux organismes professionnels;
- mettre des mesures de soutien à la disposition de la partie plaignante, de la partie intimée, des premières intervenantes et premiers intervenants, des témoins et de tout autre membre de la communauté touché par la violence et le harcèlement sexuels;
- offrir un processus centralisé pour l'obtention de mesures de soutien et d'accommodement, afin qu'une personne demandant du soutien n'ait à faire qu'une seule divulgation;

- protéger les personnes plaignantes contre les représailles;
- reconnaître le travail et le traumatisme par procuration des personnes qui reçoivent des divulgations ou qui répondent à des incidents de violence et de harcèlement sexuels.

VIE PRIVÉE ET CONFIDENTIALITÉ

La politique de votre établissement doit :

- souligner l'importance de la confidentialité;
- identifier les cas où la confidentialité ne peut pas être préservée, par exemple s'il existe un risque imminent de préjudice pour une personne ou la communauté du campus, ou lorsque la loi exige la divulgation de renseignements;
- préciser clairement qui a droit à quelles informations, y compris les informations divulguées au cours d'une enquête, les conclusions de l'enquête et les sanctions ou mesures disciplinaires;
- préciser clairement où ces informations seront conservées après l'enquête et pendant combien de temps.

La politique de votre établissement ne doit pas :

- empêcher les personnes plaignantes de raconter leur histoire personnelle.

PRÉVENTION

La politique de votre établissement doit :

- créer un comité qui supervisera les efforts d'information et de prévention, composé de représentant(e)s du corps étudiant, du corps professoral, du personnel et de la haute direction;
- dispenser, à tous les membres de la communauté, une formation sur le consentement, la violence et le harcèlement sexuels et les réponses à la divulgation tenant compte des traumatismes;
- s'engager à mener des audits réguliers de la sécurité du campus, avec la participation de la communauté du campus par divers canaux.

COLLECTE DE DONNÉES ET RAPPORTS

La politique de votre établissement doit :

- exiger des rapports publics réguliers sur le nombre de plaintes, le nombre de signalements anonymes et de tiers, le nombre d'enquêtes, le nombre d'affaires s'étant conclues par des mesures disciplinaires, le nombre d'affaires suspendues (incluant le motif) et le nombre d'affaires traitées par le biais de solutions de rechange ou de mesures informelles;
- identifier des règles claires sur la conservation des dossiers et l'accès à ceux-ci.

EXAMEN DE LA POLITIQUE

La politique de votre établissement doit :

- inclure un processus d'examen obligatoire faisant appel à une variété de canaux fournis pour permettre aux membres de la communauté de transmettre leurs commentaires;
- fournir un calendrier clair des examens.