



UNIVERSITÉ LAURENTIENNE DE SUDBURY

Politique de réponse à la violence sexuelle et de prévention

Administration	Rectrice et vice-chancière
Instance d'approbation	Conseil des gouverneurs
Date d'approbation	16 juin 2023
Prochain examen	Juin 2026
Historique des examens	16 décembre 2016 26 avril 2019 11 février 2022

1. OBJET

1.1. La Politique de réponse à la violence sexuelle et de prévention (la « politique ») a principalement pour but de réaffirmer l'engagement de l'Université Laurentienne envers la sécurité et la santé sur le campus dans les études, la vie communautaire sur le campus, la vie professionnelle des membres de la communauté universitaire, et l'engagement à offrir un soutien aux membres de la communauté universitaire directement touchés par la violence sexuelle.

Cette politique vise aussi à :

- 1.2. Établir les valeurs et les engagements de l'Université à régler les questions de violence sexuelle;
- 1.3. Fournir des renseignements sur les soutiens et services disponibles à l'Université et au sein de la communauté, et à assurer le suivi approprié et rapide lorsque l'Université reçoit une déclaration;
- 1.4. Fournir des renseignements sur le processus suivi à l'Université pour répondre aux incidents et aux plaintes de violence sexuelle;
- 1.5. Honorer les obligations de l'Université en vertu du projet de loi 132 qui modifie diverses lois traitant de la violence sexuelle, du harcèlement sexuel, de la violence familiale et de points connexes, de même que par le projet de loi 26, *Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants*, la *Loi de 1990 sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités*, la *Loi de 1990 sur la santé et la sécurité au travail (« LSST »)* et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario de 1990 relativement à la violence sexuelle, à l'inconduite sexuelle et au harcèlement sexuel.

2. PORTÉE

2.1. Cette politique porte sur la violence sexuelle mettant en cause des membres de la communauté universitaire, qu'ils soient dans l'environnement d'apprentissage ou de travail à l'Université, sur le campus ou à l'extérieur de celui-ci, ou interagissent dans les médias sociaux ou d'autres médias électroniques. L'environnement d'apprentissage et de travail englobe tout contexte où se déroulent des activités d'apprentissage, de travail ou autres de l'Université, que ce soit en salle de classe, dans un laboratoire ou d'autres locaux d'enseignement, de recherche, d'études ou administratifs, y compris le milieu en ligne, dans un milieu d'enseignement coopératif ou pratique, dans une résidence étudiante de l'Université ou dans le cadre de clubs ou d'équipes sportives.

3. POLITIQUES CONNEXES

3.1. Cette politique fait partie d'une tétralogie de politiques de la Laurentienne qui appuie l'élimination de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'intimidation, de la violence et de la violence sexuelle dans les lieux d'apprentissage et de travail. Les trois autres politiques sont :

- 3.1.1. Code des droits et des responsabilités des étudiants de l'Université Laurentienne;
- 3.1.2. Politique et Programme pour un milieu respectueux de travail et d'étude à l'Université Laurentienne;
- 3.1.3. Politique et Programme de l'Université Laurentienne sur la prévention de la violence au travail.

3.2. Cette politique ne remplace pas les dispositions des conventions collectives relatives à la violence sexuelle et n'a pas préséance sur elles, sauf pour ce qui est indiqué à l'alinéa 11.10.

4. INTERPRÉTATION

4.1. Cette politique doit être lue et interprétée dans le contexte de l'objet général établi dans l'article 1.

4.2. Les définitions ci-dessous visent à faciliter l'interprétation de cette politique et des autres politiques de l'Université indiquées à l'alinéa 3.1.

5. DÉFINITIONS

5.1. « Plaignant(e) » s'entend de la personne qui dépose une plainte en vertu de cette politique.

5.2. « Plainte » s'entend de la soumission écrite d'une plainte (Formulaire de demande de résolution de cas) liée à un incident de violence sexuelle aux termes de cette politique afin de lancer un processus en vertu de celle-ci;

5.3. « Consentement » s'entend du choix et de l'accord actifs, directs, volontaires et conscients d'avoir toute activité sexuelle manifestés par une personne capable de donner son consentement. Ces éléments de consentement doivent être présents. Il n'est pas acceptable qu'une personne présumée avoir commis une violence sexuelle utilise sa consommation d'alcool ou de drogues comme excuse pour dire qu'elle pensait qu'il existait un consentement. À des fins d'éclaircissement, il convient de préciser que le consentement :

- 5.3.1. peut être révoqué en tout temps;
- 5.3.2. ne peut être ni présumé ni implicite;
- 5.3.3. ne peut pas être donné par un silence ou l'absence de « non »;
- 5.3.4. ne peut pas être donné par une personne qui est incapable de le fournir parce qu'elle est intoxiquée par l'alcool ou des drogues;

- 5.3.5. ne peut pas être donné par une personne qui est inconsciente ou endormie;
 - 5.3.6. ne peut pas être obtenu par des menaces ou la coercition;
 - 5.3.7. ne peut pas être donné si la personne présumée avoir commis une violence sexuelle a abusé de sa position de confiance, de pouvoir ou d'autorité;
 - 5.3.8. n'a peut-être pas été donné comme il se doit lorsqu'une personne a un handicap qui limite ses moyens verbaux ou physiques d'interaction. Dans ces cas, il est extrêmement important de déterminer comment le consentement sera établi.
- 5.4. « Divulgateion » s'entend de la situation dans laquelle une personne divulgue à une autre personne (p. ex., un(e) ami(e) ou à un membre du personnel ou du corps professoral) qu'elle a été victime de violence sexuelle.
- 5.5. « Culture de viol » s'entend d'une culture où des idées dominantes, des pratiques sociales, des images dans les médias et des organismes sociaux approuvent implicitement ou explicitement l'agression sexuelle en la normalisant ou la considérant insignifiante, et blâment les survivants pour les mauvais traitements dont ils ont été victimes.
- 5.6. « Intimé(e) » s'entend d'une personne contre qui une plainte a été déposée aux termes de cette politique.
- 5.7. « Violence sexuelle » s'entend de tout acte sexuel ou d'un autre acte, de nature physique ou psychologique, qui vise la sexualité d'une personne, son identité sexuelle ou l'expression de son genre, et qui est commis, fait l'objet d'une menace ou est tenté à l'égard d'une personne sans son consentement. La violence sexuelle inclut l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, la traque furtive, l'outrage à la pudeur, le voyeurisme, l'exploitation sexuelle, la distribution d'images ou de vidéos de nature sexuelle d'un membre de la communauté sans son consentement, et la traque furtive en ligne de nature sexuelle tout en englobant les définitions suivantes :
- 5.7.1. « Agression sexuelle » s'entend de tout type de contact sexuel sans consentement mutuel. Elle peut aller du baiser aux relations sexuelles en passant par des attouchements et d'autres actes sexuels. Tout contact physique de nature sexuelle sans consentement est une agression sexuelle.
 - 5.7.2. « Harcèlement sexuel » s'entend :
 - 5.7.2.1. d'une série de commentaires ou de conduite vexants à l'égard d'une personne dans un lieu de travail, un environnement d'apprentissage ou un logement; commentaires ou conduite fondés sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de genre que l'on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont malvenus (*dans certains cas, un incident peut être assez grave pour être considéré comme du harcèlement sexuel*);
 - 5.7.2.2. de sollicitations de faveurs sexuelles ou d'avances où la personne qui sollicite les faveurs sexuelles ou fait les avances est en position de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou un avancement et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que la sollicitation ou les avances sont malvenues;
 - 5.7.2.3. d'une promesse implicite ou exprimée de récompense pour accepter une demande de nature sexuelle;
 - 5.7.2.4. d'une menace implicite ou exprimée de représailles ou de représailles réelles en cas de refus d'une demande de nature sexuelle;

- 5.7.2.5. d'un commentaire ou d'un comportement de nature sexuelle que l'on peut raisonnablement dire qu'il crée un environnement psychologique et affectif négatif dans un lieu de travail, un environnement d'apprentissage ou un logement;
 - 5.7.2.6. d'un outrage à la pudeur, de voyeurisme, d'images sexuelles dégradantes, de commentaires dégradants (en personne ou en ligne) et de harcèlement en ligne.
- 5.7.3. « Inconduite sexuelle », en ce qui concerne un membre de la population étudiante de l'Université, signifie :
- 5.7.3.1. rapports physiques, attouchements, comportement ou remarques d'ordre sexuel avec ou à l'endroit du membre de la population étudiante par un membre du personnel de l'Université selon quoi :
 - 5.7.3.1.1. le geste constitue une infraction en vertu du *Code criminel* (Canada);
 - 5.7.3.1.2. le geste porte atteinte au droit du membre de la population étudiante d'être à l'abri des sollicitations ou avances sexuelle aux termes de la disposition 7 (3) (a) du *Code des droits de la personne de l'Ontario*;
 - 5.7.3.1.3. le geste constitue de la violence sexuelle et (ou) du harcèlement sexuel et (ou) une agression sexuelle, comme défini dans cette politique, ou encore, enfreint la politique ou toute autre politique, règle ou exigence de l'Université en matière de relations sexuelles entre le personnel et la population étudiante;
 - 5.7.3.1.4. la conduite du membre du personnel de l'Université porte atteinte au droit du membre de la population étudiante aux termes de l'article 7 (3) (b) du *Code des droits de la personne de l'Ontario* d'être à l'abri de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles.
- 5.8. « Survivant(e) » s'entend de la personne ayant vécu une expérience de violence sexuelle.
- 5.9. « Communauté universitaire » s'entend de toutes les personnes qui ont une relation avec l'Université; entre autres :
- 5.9.1. Les étudiants, c'est-à-dire les personnes inscrites aux études à l'Université, que ce soit à plein temps ou à temps partiel, au premier cycle ou aux cycles supérieurs;
 - 5.9.2. Les membres du personnel, y compris les membres enseignants et non enseignants, syndiqués et non syndiqués, ainsi que les personnes dont le salaire vient d'autres sources que le fonds de fonctionnement de l'Université, comme des subventions générales, des subventions de recherche et des contrats externes;
 - 5.9.3. Les professeurs associés, invités et émérites, les chercheurs boursiers postdoctoraux ou de clinique et les stagiaires de recherche;
 - 5.9.4. Les entrepreneurs, les experts-conseils, les fournisseurs ou d'autres entités engagés par l'Université pour fournir des services ou des biens quand ils sont sur la propriété de l'Université ou lorsqu'ils agissent dans le cadre de leur relation avec l'Université;
 - 5.9.5. Les membres du Conseil des gouverneurs, du Sénat et de leurs comités respectifs, ainsi que les membres de n'importe quel comité consultatif formé pour aider l'Université à atteindre ses objectifs;
 - 5.9.6. Les employés de groupes d'employés et d'étudiants quand ils sont sur la propriété de l'Université ou lorsqu'ils agissent dans le cadre de leur relation avec l'Université;
 - 5.9.7. Les visiteurs, y compris les étudiants, les bénévoles et les personnes qui siègent à des comités

consultatifs ou autres;

5.9.8. Les bénévoles, notamment toutes les personnes qui accomplissent bénévolement des tâches à l'Université, comme convenu.

6. DÉCLARATION DES VALEURS ET DESENGAGEMENTS

- 6.1. L'Université se fait un devoir de créer et de maintenir un environnement où tous les membres de sa communauté peuvent étudier et travailler sans violence sexuelle.
- 6.2. L'Université sait que la violence sexuelle est un affront fondamental aux droits, à la dignité et à l'intégrité d'une personne.
- 6.3. L'Université s'efforce de prévenir la violence sexuelle, notamment en intervenant et en s'exprimant quand elle la constate.
- 6.4. L'Université veille à ce que tous les membres de la communauté universitaire touchés par la violence sexuelle reçoivent du soutien et soient traités avec compassion, et elle répond à leurs besoins comme il se doit. Les étudiants qui divulguent une expérience de violence sexuelle ou déposent une plainte en ce sens peuvent s'attendre à :
 - 6.4.1. être traités avec compassion, dignité et respect;
 - 6.4.2. recevoir sans tarder de l'aide pour planifier leur sécurité;
 - 6.4.3. recevoir des renseignements sur les services de soutien et les ressources à leur disposition sur le campus et à l'extérieur;
 - 6.4.4. recevoir un soutien sympathique et sans jugement;
 - 6.4.5. recevoir des arrangements appropriés relatifs aux études, aux loisirs, à l'emploi et au logement, y compris pour prévenir tout autre contact non souhaité avec l'auteur présumé de la violence sexuelle si celui-ci est membre de la communauté du campus;
 - 6.4.6. être autorisés à déterminer si, et à qui, ils souhaitent divulguer leur expérience, notamment :
 - 6.4.6.1. s'ils désirent employer des moyens juridiques, civils et (ou) universitaires officiels pour obtenir réparation;
 - 6.4.6.2. s'ils désirent se confier à une personne qui leur offrira du soutien et obtenir du counselling personnel.
- 6.5. L'Université traite équitablement et rapidement les actes de violence sexuelle mettant en cause des membres de la communauté universitaire.
- 6.6. L'Université se fait un devoir d'employer une approche centrée sur les survivants pour traiter les questions de violence sexuelle et de mettre sur pied des services en anglais et en français.
- 6.7. L'Université connaît et combat les attitudes sociales générales concernant le genre, le sexe et la sexualité qui normalisent la violence sexuelle et sapent l'égalité des femmes. Ces attitudes constituent ce que l'on appelle parfois une culture de viol.
- 6.8. L'Université assure qu'un(e) plaignant(e) qui, de bonne foi, divulgue un acte de violence sexuelle ou dépose une plainte en ce sens ne pourrait faire l'objet de poursuites pour avoir enfreint les politiques en matière de consommation de drogues et d'alcool de l'établissement au moment où l'acte de violence sexuelle serait survenu.

- 6.9. L'Université assure que, pendant les processus de l'établissement, une étudiante ou un étudiant qui décrit la situation de violence sexuelle en la divulguant à l'établissement, en accédant à du soutien et (ou) en déposant une plainte ne se verrait pas poser de questions hors de propos par les responsables de l'enquête ou le personnel de l'établissement, par exemple, sur ses antécédents sexuels ou l'expression de sa sexualité.
- 6.10. Conformément aux exigences législatives, l'Université tient des statistiques annuelles, sans renseignements sur l'identité, sur les incidents divulgués ou signalés de violence sexuelle survenus sur le campus. Les rapports externes de ces statistiques seront transmis conformément aux exigences législatives.
- 6.11. L'Université fournit ou offre aux membres de la communauté universitaire des séances de formation et de sensibilisation à cette politique et à la prévention de la violence sexuelle, dont le contenu est adapté à l'auditoire et pertinent à ses rôles et responsabilités concernant la réponse à la violence sexuelle et son traitement.

7. DIVULGATION ET (OU) DÉPÔT DE PLAINTÉ DE VIOLENCE SEXUELLE À L'UNIVERSITÉ

7.1. Dispositions générales concernant la divulgation et le dépôt d'une plainte

- 7.1.1. Une divulgation de violence sexuelle ne constitue pas une plainte de violence sexuelle. Un membre touché de la communauté universitaire peut divulguer un incident afin d'obtenir un soutien sans pour autant déposer une plainte.
- 7.1.2. Avant ou après la divulgation de la situation à qui que ce soit à l'Université et (ou) le dépôt d'une plainte, il est bon que la personne, mais elle est libre de le faire, consulte ou sollicite les conseils et le soutien de l'association étudiante, du syndicat ou du groupe d'employés pertinent au sujet de l'incident, y compris concernant la confidentialité, le soutien et les services, ainsi que le processus de plainte aux termes de cette politique.
- 7.1.3. Si un incident de violence sexuelle est divulgué à un membre de la communauté universitaire, mais ne constitue pas une urgence, celui-ci devrait orienter la personne qui a fait la divulgation vers le Bureau d'équité, de diversité et des droits de la personne (BEDDP), la conseiller de consulter cette politique, et l'informer que des renseignements touchant les soutiens offerts sur le campus et à l'extérieur de celui-ci se trouvent sur le site Web de l'Université Laurentienne réservé à la réponse à la violence sexuelle et à la prévention : <https://laurentienne.ca/politiques/prevention-de-la-violence-et-intervention>.
- 7.1.4. La personne à qui une divulgation de violence est faite peut être touchée de manière importante et peut aussi avoir besoin de soutien.
- 7.1.5. Si un membre touché de la communauté universitaire ou une autre personne demande que l'Université ne donne pas suite à une divulgation de violence sexuelle, l'Université doit évaluer cette demande par rapport à son obligation légale d'agir et d'assurer à toute la communauté universitaire un milieu d'apprentissage et de travail sécuritaire et libre de violence sexuelle.

7.2. Divulgation en cas d'urgence

- 7.2.1. En cas d'urgence sur le campus (menace imminente de violence sexuelle et de préjudice à une personne, ou violence sexuelle en train d'être commise), il faut appeler 911. Un rapport peut aussi être fait au Service de la sécurité du campus, qui est disponible en tout temps.
- 7.2.2. Quand une personne signale un incident de violence sexuelle au Service de la sécurité du campus, celui-ci doit informer le BEDDP qui assurera le suivi prévu à l'alinéa 7.5 de cette politique.

7.3. Divulgence dans une situation non urgente

- 7.3.1. Quand il n'y a pas d'urgence, il faut orienter les membres de la communauté universitaire vers le BEDDP, que la violence sexuelle ait eu lieu sur le campus ou à l'extérieur de celui-ci. Le BEDDP fournit des renseignements sur les soutiens et services disponibles, y compris sur les mesures qui peuvent être prises pour régler la situation immédiate, et c'est également à lui qu'une personne touchée par la violence sexuelle doit s'adresser pour obtenir des adaptations pour les études ou l'emploi ou d'autres arrangements.

7.4. Suivi assuré après une divulgation

- 7.4.1. Quand une personne signale un cas de violence sexuelle au Service de la sécurité du campus ou le divulgue au BEDDP, ce dernier communique avec elle pour obtenir des renseignements sur les circonstances, ses besoins et ses attentes ainsi que sur le résultat attendu. La victime a le choix de rencontrer un(e) représentant(e) du BEDDP dans un endroit sécuritaire sur le campus et d'être accompagnée par une personne de soutien pour toutes les rencontres, comme décrit au sous-alinéa 8.1.3. Le BEDDP fait son possible pour l'aider et discute avec elle des options potentielles pour traiter ou résoudre l'affaire rapidement et utilement en tenant compte des besoins de la personne et des circonstances. Voici une liste non exhaustive de mesures qui pourraient être prises :
 - 7.4.1.1. Orientation vers des soutiens, services ou ressources appropriés à l'Université et dans la communauté;
 - 7.4.1.2. Renseignements sur ce que la personne peut faire ou ce que le BEDDP ou une autre personne peut faire pour intervenir dans la situation;
 - 7.4.1.3. Adaptations ou autres mesures offertes pour les études ou le travail pour stabiliser la situation ou protéger la personne contre des représailles ou la menace de représailles, pour régler des questions de sécurité ou d'autres préoccupations, ou aider la personne (p. ex., pour les étudiants, reporter un examen ou un travail, changer de classe ou d'horaire, changer de logement; pour le personnel, effectuer des modifications qui ne sont pas d'ordre disciplinaire, mais constituent des précautions pour éviter le contact entre les parties, ou mettre l'intimé(e) en congé temporaire rémunéré);
 - 7.4.1.4. Renseignements sur les méthodes possibles pour faciliter la résolution;
 - 7.4.1.5. Renseignements sur le processus à suivre pour déposer une plainte aux termes de cette politique;
 - 7.4.1.6. Renseignements sur toutes les autres options possibles pour traiter ou résoudre l'affaire, y compris les processus externes (mesures criminelles ou juridiques).
- 7.4.2. Pour assurer la sécurité et le soutien de la personne touchée et un suivi, le BEDDP peut, si cela est approprié, consulter d'autres intervenants du campus dont, entre autres, les suivants :
 - 7.4.2.1. Le directeur ou la directrice du Service de sécurité du campus, ou un(e) représentant(e);
 - 7.4.2.2. Le directeur ou la directrice du Centre de la réussite étudiante, ou un(e) représentant(e), si la violence sexuelle touche un membre de la population étudiante (plaignant(e) ou intimé(e));
 - 7.4.2.3. Le vice-recteur ou la vice-rectrice associé(e) des ressources humaines et du développement organisationnel, ou un(e) représentant(e), si la violence sexuelle touche un membre du personnel d'un secteur autre que les études (plaignant(e) ou

- intimé(e));
- 7.4.2.4. Si la violence sexuelle touche un membre du personnel du secteur des études (plaignant(e) ou intimé(e)), le doyen ou la doyenne de la faculté dont il relève, ou un(e) représentant(e);
- 7.4.2.5. Si la violence sexuelle touche un membre du personnel, la personne qui représente le syndicat, le cas échéant;
- 7.4.2.6. Si la violence sexuelle a eu lieu dans le complexe résidentiel de la Laurentienne, le ou la gestionnaire de la Vie en résidence ou un(e) représentant(e);
- 7.4.2.7. Si la violence sexuelle touche un membre autochtone de la population étudiante, le directeur ou la directrice du Centre autochtone de partage et d'apprentissage ou un(e) représentant(e).

7.5. Soutiens et services

- 7.5.1. Une personne touchée par la violence sexuelle n'est pas tenue de déposer une plainte en suivant le processus officiel indiqué dans cette politique afin d'obtenir les soutiens et services présentés ci-dessous ou les adaptations appropriées à ses besoins.
- 7.5.2. Les services et ressources offrant des renseignements sur la violence sexuelle et (ou) du soutien à l'Université sont les suivants :
 - 7.5.2.1. Université :
 - 7.5.2.1.1. Bureau d'équité, de diversité et des droits de la personne
 - 7.5.2.1.2. Service de santé et de bien-être de l'Université Laurentienne
 - 7.5.2.1.3. Service de sécurité du campus
 - 7.5.2.1.4. Services de counselling et de soutien (pour les étudiants)
 - 7.5.2.1.5. Bureau de la vie étudiante (pour les étudiants)
 - 7.5.2.1.6. Services d'accessibilité (pour les étudiants)
 - 7.5.2.1.7. Centre autochtone de partage et d'apprentissage et Affaires étudiantes autochtones (pour les étudiants)
 - 7.5.2.2. Associations étudiantes :
 - 7.5.2.2.1. Centre des femmes
 - 7.5.2.2.2. Fierté/Pride Laurentienne
 - 7.5.2.3. Autres organismes :
 - 7.5.2.3.1. Voices for Women (centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle de Sudbury)
 - 7.5.2.3.2. Centre Victoria pour femmes
 - 7.5.2.3.3. Service de police du Grand Sudbury
 - 7.5.2.3.4. Horizon Santé-Nord - Programme d'intervention et de prévention en matière de violence
 - 7.5.2.3.5. Services aux victimes du Grand Sudbury

8. DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LE PROCESSUS DE PLAINTE

8.1. Principes directeurs du processus de plainte

- 8.1.1. Recours externe : Cette politique et le processus de plainte n'empêchent pas une personne et ne visent pas à la décourager de déclarer aussi la violence sexuelle à la police et d'entamer des procédures criminelles ou de déposer une plainte pour harcèlement sexuel au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario conformément au *Code des droits de la personne* de 1990 de l'Ontario.
- 8.1.2. Choix de ne pas déposer de plainte : Une personne peut choisir de ne pas déposer de plainte aux termes de cette politique. Dans ce cas, elle peut quand même se prévaloir de l'éventail complet des soutiens et services indiqués à l'alinéa 7.5 de cette politique. Dans la plus grande mesure possible, l'Université respecte le choix de la personne de ne pas déposer de plainte aux termes de cette politique. Cependant, il se peut que l'Université ne puisse pas honorer ce souhait et lance un processus de plainte s'il y a des raisons de croire qu'un membre de la communauté universitaire ou du grand public risque de subir un préjudice, ou s'il est déterminé que l'Université est légalement tenue de mener un processus de plainte, comme décrit. Dans ces cas, la personne a le droit de ne pas participer au processus de plainte. Si cela est approprié, et sous réserve des dispositions des conventions collectives et de la législation sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée, la personne peut être tenue au courant du déroulement du processus de plainte et de ses résultats, y compris l'imposition de mesures disciplinaires ou correctives éventuelles.
- 8.1.3. Personne de soutien : Le plaignant / la plaignante ou l'intimé(e) peut se faire accompagner par la personne de soutien de son choix, y compris une personne représentant son syndicat ou son association professionnelle, pendant les processus de plainte énoncés dans cette politique. La personne de soutien peut apporter des encouragements ou un autre soutien émotif ou moral. Avec l'autorisation écrite de la personne qu'elle accompagne, la personne de soutien peut parler au représentant/à la représentante du BEDDP et obtenir des mises à jour sur une plainte. Le rôle de la personne de soutien n'est pas d'agir ou de parler au nom du plaignant / de la plaignante ou de l'intimé(e), qui doivent fournir eux-mêmes les observations orales et écrites. La personne de soutien doit accepter par écrit de préserver la confidentialité conformément à cette politique.
- 8.1.4. Échéances et calendrier : Les échéances indiquées dans cette politique ont pour but de faire en sorte que les affaires soient traitées promptement. Elles peuvent cependant être reportées quand il y a de bonnes raisons de le faire. Il peut être difficile de déterminer le calendrier approprié pour la résolution d'une plainte. Par conséquent, quand cette politique n'indique pas d'échéance, l'intention est de toujours utiliser un délai raisonnable fondé sur la nature et la complexité des circonstances du plaignant / de la plaignante.
- 8.1.5. Généralités : Les membres de la population étudiante et du personnel touchés par la violence sexuelle peuvent choisir la façon de procéder qui convient à leurs besoins. Il y a trois catégories générales de résolution :
 - 8.1.5.1. Résolution personnelle (gérée par soi ou avec de l'aide) : Cela peut inclure des mesures prises directement par le plaignant / la plaignante, si la personne est à l'aise, ou avec l'aide de membres du personnel de l'Université (p. ex., professeurs, chargés de cours,

- entraîneurs, gestionnaires, superviseurs ou autres personnes d'autorité dans l'unité, telles que le doyen / la doyenne ou le directeur / la directrice).
- 8.1.5.2. Résolution informelle : Il s'agit généralement d'un processus et d'options autres qu'un processus de résolution formelle et peut inclure la médiation, la négociation, la facilitation, les rencontres de résolution de conflit et d'autres techniques de résolution de différends (voir l'article 9, ci-dessous).
 - 8.1.5.3. Résolution formelle : Dans le cadre de ce processus de plainte, une enquête sur les faits est menée afin de déterminer s'il y a eu infraction à la politique (voir l'article 10, ci-dessous).
- 8.1.6. Le BEDDP fournira des renseignements liés à cette politique à tout membre de la communauté universitaire, notamment toute personne qui croit avoir subi ou témoigné un acte de violence sexuelle, qui en a été accusée ou qui est touchée ou impliquée d'une façon quelconque.
- 8.1.7. Le BEDDP est une source neutre et impartiale d'information sur la violence sexuelle et sur l'interprétation et la mise en œuvre de cette politique. Il ne défend pas les intérêts d'une partie ou de l'autre.
- 8.1.8. L'un des rôles du BEDDP est de transmettre à la personne l'information sur la politique dont elle a besoin pour prendre des décisions éclairées.
- 8.1.9. Pendant les consultations, il y aura discussion des ressources et soutiens offerts, en tenant compte des éléments touchant les études. Normalement, on discutera aussi des diverses options pour la résolution selon les trois catégories générales, à savoir résolution personnelle (gérée par soi ou avec de l'aide), résolution informelle et résolution formelle, aussi bien que les avantages et désavantages de chacune et (ou), au besoin, l'interprétation et l'explication de la politique.
- 8.1.9.1. À l'issue de la consultation, s'il y a lieu, la personne peut choisir de :
 - 8.1.9.1.1. Recevoir de l'aide et des soutiens du BEDDP;
 - 8.1.9.1.2. Déposer par écrit une plainte (Formulaire de demande de résolution de cas) et détailler la raison de la préoccupation;
 - 8.1.9.1.3. Procéder d'elle-même dans le cadre d'une résolution personnelle (gérée par soi ou avec de l'aide);
 - 8.1.9.1.4. Ne prendre aucune autre mesure.

8.2. Dépôt d'une plainte

- 8.2.1. Le BEDDP a la responsabilité de recevoir et de traiter les plaintes de violence sexuelle. Seule une personne qui dit avoir été victime de violence sexuelle peut déposer une plainte aux termes de cette politique (le « plaignant » / la « plaignante »).
- 8.2.2. Une plainte peut être déposée au BEDDP si l'auteur présumé de la violence sexuelle est un membre de la communauté universitaire et était membre de la communauté universitaire au moment des incidents allégués dans la plainte (« l'intimé(e) »).
- 8.2.3. Une plainte doit indiquer par écrit le nom de l'intimé(e), la nature et les détails des circonstances, y compris des faits détaillés, des dates précises et les noms des témoins potentiels (Formulaire de demande de résolution de cas). Le BEDDP accuse réception de toute plainte reçue, l'examine et, au besoin, demande au plaignant / à la plaignante des clarifications sur les renseignements qu'elle contient. Le BEDDP peut également poser des questions appropriées à l'intimé(e) et (ou) aux employés ou unités de l'Université pour compléter les

renseignements obtenus.

- 8.2.4. Le BEDDP informera le plaignant / la plaignante et l'intimé(e) potentiels, à l'oral, par écrit et (ou) en suivant ces procédures, de leur droit à l'équité procédurale, de l'offre de counselling ou de ressources et services additionnels ou alternatifs, s'il y a lieu.

8.3. Évaluation effectuée par le Bureau d'équité, de diversité et des droits de la personne

- 8.3.1. Le BEDDP évalue la plainte et détermine si la conduite à la base de la plainte semble concorder avec la définition de violence sexuelle établie dans l'article 5 de cette politique ou si la plainte est à examiner aux termes d'une des politiques universitaires connexes indiquées à l'article 3.
- 8.3.2. Le BEDDP déterminera également si l'auteur présumé de la violence sexuelle est un membre de la communauté universitaire et était membre de la communauté universitaire au moment des incidents allégués dans la plainte.
- 8.3.3. Si le BEDDP conclut que l'intimé(e) cité(e) dans une plainte est un membre de la communauté universitaire, le Bureau suivra le processus indiqué à l'article 9 et (ou) 10.
- 8.3.4. Si le BEDDP considère que la conduite faisant l'objet de la plainte ne concorde pas avec la définition de violence sexuelle établie dans l'article 5 de cette politique ou que la plainte ne touche aucun membre de la communauté universitaire, le BEDDP informe le plaignant ou la plaignante que le processus ne sera pas poursuivi. Le BEDDP lui transmettra de l'information sur toute autre option pour aborder ou résoudre la question, y compris le recours à l'externe (procédure criminelle ou juridique), ainsi que les instances offrant des soutiens, des services ou des ressources à l'Université et dans la communauté.
- 8.3.5. Si une personne qui n'est pas membre de la communauté de l'Université Laurentienne est l'auteur présumé d'un acte de violence sexuelle et (ou) a enfreint à cette politique, la personne victime de la violence sexuelle a le droit de divulguer l'incident au BEDDP. La personne aura l'accès complet à tous les soutiens aux termes de cette politique, y compris la présentation d'options pour le recours à l'externe. Même si l'Université a un contrôle limité sur le comportement de tiers, elle fera son possible pour régler la question et prévenir d'autres situations.

8.4. Pas de représailles ou revanche

- 8.4.1. Il ne doit y avoir ni représailles, ni revanche, ni aucune menace de représailles ou de revanche contre toute personne qui défend ses droits de bonne foi aux termes de cette politique ou qui a fourni des renseignements de bonne foi concernant un incident de violence sexuelle. Les représailles ou la revanche alléguées ou les menaces de représailles ou de revanche constituent des motifs pour déposer une plainte aux termes de cette politique. Les représailles peuvent aussi constituer des infractions assujetties à la législation applicable. Les personnes qui s'engagent dans des représailles et (ou) une revanche, ou menacent de le faire, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires allant jusqu'au renvoi de l'Université ou à la perte de leur emploi.

9. PROCESSUS INFORMEL DE RÉOLUTION

- 9.1. Après le dépôt d'une plainte, et si cela est approprié, un plaignant / une plaignante et (ou) un(e) intimé(e) peut proposer un processus informel de résolution, avant le début ou le parachèvement

d'une enquête, dans des conditions convenables, dont :

- 9.1.1. La nature de l'incident se prête à un processus de résolution informelle;
 - 9.1.2. Les personnes ont été bien informées et sont en mesure de décider en toute connaissance de cause d'y participer.
- 9.2. En tout temps pendant le processus informel de résolution, le plaignant / la plaignante a le droit d'enclencher le processus formel de résolution décrit à l'article 10.
- 9.3. Des exemples de processus informel de résolution sont la médiation, les négociations, la facilitation, la conférence de règlement de conflit, la justice réparatrice, qui comprend les cercles de guérison, et d'autres techniques de résolution des différends. Les parties ne sont pas tenues de participer à des réunions en face à face à moins qu'elles y consentissent.
- 9.4. Si les parties obtiennent une résolution, le BEDDP les informera par écrit de la résolution et des dispositions de celle-ci, s'il y a lieu. Dans certains cas, il est approprié d'avoir un dossier écrit de la résolution. Un exemplaire de l'entente de résolution est remis aux deux parties et aux autorités universitaires appropriées, selon le besoin de savoir et comme requis pour exécuter les dispositions de la résolution. S'il y a non-respect de celle-ci, la plainte peut être soumise au processus formel indiqué à l'article 10.

10. PROCESSUS OFFICIEL DE RÉOLUTION

- 10.1. Généralités : Si le cas n'est pas réglé dans le cadre d'un processus informel, s'il est trop grave ou ne convient pas à un processus informel, le processus officiel de résolution est entrepris, comme défini à l'alinéa 8.3.
- 10.2. Mesures provisoires
- 10.2.1. Après le dépôt d'une plainte, le BEDDP peut imposer au besoin des mesures provisoires si les allégations de violence sexuelle soulèvent une menace importante pour la sécurité personnelle d'autres membres de la communauté universitaire, y compris le plaignant / la plaignante, ou dans toutes les circonstances, le Bureau conclut que des mesures provisoires sont nécessaires. Dans les circonstances qui l'exigent, cette démarche peut se faire en consultation avec le vice-recteur ou la vice-rectrice associé(e) aux ressources humaines et au développement organisationnel.
- 10.2.2. Les mesures provisoires peuvent, entre autres, inclure :
- 10.2.2.1. Limiter l'accès à la propriété de l'Université;
 - 10.2.2.2. Prendre des dispositions pour des adaptations scolaires;
 - 10.2.2.3. Modifier la relation hiérarchique ou le lieu de travail;
 - 10.2.2.4. Restreindre le contact ou l'association de la ou des personnes nommées dans la plainte avec certaines personnes ou certains groupes;
 - 10.2.2.5. Suspendre des privilèges d'étudiant;
 - 10.2.2.6. Renvoyer temporairement un membre de la population étudiante du campus.
- 10.2.3. Les mesures temporaires ne doivent en aucun cas être interprétées comme la détermination qu'il y ait eu une infraction à la politique ou encore comme mesure disciplinaire ou

changement au sens d'une convention collective et sont prises sans préjudice.

10.2.4. Le BEDDP doit respecter le principe de la proportionnalité quand il impose une mesure temporaire, et devrait imposer celle qui entraîne le moins de perturbations pour l'intimé(e), mais permet en même temps d'atteindre les objectifs escomptés.

10.2.5. Une mesure provisoire imposée demeure jusqu'à ce qu'une décision soit rendue à la fin de l'enquête, à moins d'avis contraire du Bureau d'équité, de diversité et des droits de la personne.

10.3. Avis

10.3.1. Lorsque le BEDDP a accepté de recevoir une plainte et de mener une enquête en se basant sur les critères indiqués ci-dessus, il doit :

10.3.1.1. Informer l'intimé(e) par écrit qu'une plainte a été déposée et lui remettre une copie ou le résumé des allégations en identifiant le plaignant / la plaignante. L'intimé(e) reçoit aussi la politique;

10.3.1.2. Si nécessaire, informer le supérieur immédiat de chaque partie qu'une plainte a été déposée et une enquête a été lancée. D'ailleurs, si cela est approprié, le BEDDP discutera du besoin de prendre des mesures provisoires et (ou) en recommandera.

10.3.1.3. Informer le syndicat ou l'association des employés de chaque partie qu'une plainte a été déposée et une enquête a été lancée.

10.4. Réponse

10.4.1. L'intimé(e) a le droit (mais n'est pas obligé(e)) de répondre par écrit dans les dix jours ouvrables suivant la réception de l'avis. La réponse éventuelle devrait accepter ou refuser la validité d'une partie ou de la totalité des allégations, fournir des renseignements supplémentaires et (ou) proposer une résolution de la plainte. Une demande de prolongation du délai de réponse n'est pas refusée sans bonnes raisons.

10.4.2. L'intimé(e) a droit au même degré d'aide dans le processus que le plaignant / la plaignante. Si ce n'est pas déjà fait, la personne peut rencontrer le BEDDP pour obtenir des renseignements, des conseils et de l'aide et discuter des options. Le Bureau n'aide pas directement l'intimé(e) à préparer sa réponse. Cette personne peut solliciter l'aide de n'importe qui d'autre qu'elle juge approprié, y compris un conseiller juridique.

10.4.3. Le plaignant / la plaignante doit recevoir une copie ou le résumé de la réponse et a le droit (mais n'est pas obligé(e)) de répondre par écrit à l'enquêteur dans un délai de cinq jours ouvrables. Dans sa réponse, le plaignant/la plaignante peut accepter la résolution éventuelle proposée par l'intimé(e), en proposer ou en demander une autre, retirer certaines allégations ou répondre à la version des événements fournie par l'intimé(e).

10.4.4. L'intimé(e) doit recevoir un sommaire de la réponse du plaignant/de la plaignante, qui marque la fin de ce stade du processus.

10.5. Début de l'enquête

- 10.5.1. Lorsque la plainte est acceptée et qu'il y aura une enquête, le BEDDP nomme un enquêteur, c.-à-d., une personne impartiale qui connaît les techniques d'enquête sur la violence sexuelle, afin de mener une enquête équitable, approfondie et complète sur la plainte.
- 10.5.2. Le plaignant/la plaignante ou l'intimé(e) peut contester la nomination de l'enquêteur pour le motif que cette personne ait un conflit d'intérêts potentiel ou risque de ne pas être impartial. La contestation doit être présentée par écrit au BEDDP le plus tôt possible après la détermination du problème potentiel, et le Bureau prend une décision dans les cinq jours ouvrables suivant la réception de la contestation. Sa décision est définitive.
- 10.5.3. Lorsque l'enquêteur a été nommé, le BEDDP doit lui fournir toute la documentation pertinente à la plainte. L'enquêteur dresse ensuite le plan écrit de l'enquête indiquant le processus d'entretien avec le plaignant/la plaignante, l'intimé(e) et tous les témoins qui pourraient à son avis avoir des renseignements pertinents à la plainte. De plus, l'enquêteur doit inclure dans le rapport les noms des témoins potentiels qui n'avaient pas de renseignements pertinents ou n'étaient pas disponibles pour un entretien. Si l'enquêteur pense que d'autres personnes non nommées par les parties pourraient avoir des renseignements concernant la plainte, il prend toutes les mesures possibles pour s'entretenir avec ces témoins potentiels. Il pourrait aussi être nécessaire d'avoir un autre entretien avec les parties avant de produire le rapport.
- 10.5.4. Seul l'enquêteur a la responsabilité de déterminer la portée de l'enquête, y compris les témoins éventuels à rencontrer. Il doit recueillir, examiner, analyser et évaluer les faits liés aux allégations. Il est autorisé à formuler des hypothèses et à évaluer la crédibilité des personnes rencontrées.
- 10.5.5. Une enquête typique nécessite, sans s'y limiter, les renseignements recueillis au cours du processus de plainte et de réponse, auxquels s'ajoutent au besoin les entretiens avec le plaignant/la plaignante, l'intimé(e) et les témoins (dans cet ordre) ainsi que l'examen des preuves documentaires, physiques, corroboratives ou contemporaines ou autres applicables. Les témoins peuvent être toute personne qui peut fournir des renseignements, des documents ou des détails concernant une allégation ou les circonstances entourant une plainte. Lorsque des faits matériels ne sont pas contestés, il peut être inutile de rencontrer des témoins.
- 10.5.6. Les membres de la communauté universitaire ont l'obligation de coopérer à l'enquête sur une plainte.
- 10.5.7. Si un(e) intimé(e) refuse de participer au processus d'enquête, dans la plupart des cas, il est alors possible et approprié de mener une enquête sans déclaration (réponse) de l'intimé(e) ou entretien avec lui ou elle.
- 10.5.8. L'enquêteur doit tout mettre en œuvre pour terminer l'enquête dans un délai de quarante jours ouvrables à partir de sa nomination. Si l'enquête dépasse ce délai, les parties en sont informées en fournissant également les raisons de ce retard.

11. RÉSULTATS ET RAPPORT D'ENQUÊTE

- 11.1. L'enquêteur détermine, en fonction de la prépondérance des probabilités, si l'intimé(e) a contrevenu

à cette politique. Au besoin, l'enquêteur décidera si la plainte était frivole, vexatoire ou de mauvaise foi. Il pourrait juger qu'une plainte est de mauvaise foi si elle a été formulée délibérément et malicieusement pour nuire à la réputation de l'intimé(e). Cela diffère d'une plainte de bonne foi qui est rejetée comme non fondée. Déposer une plainte de mauvaise foi est une infraction de la politique et le plaignant / la plaignante peut faire l'objet de mesures correctives ou disciplinaires.

11.2. L'enquêteur prépare un rapport écrit résumant les résultats de l'enquête et sa conclusion, et le remet au BEDDP.

11.3. Le BEDDP examine le rapport et, dans un délai de cinq jours ouvrables suivant sa réception, le remet à l'un des décideurs ci-dessous selon les parties en cause :

11.3.1. Le vice-recteur ou la vice-rectrice associé(e) aux ressources humaines et au développement organisationnel s'il s'agit d'un membre du personnel non enseignant;

11.3.2. Le vice-recteur ou la vice-rectrice aux études s'il s'agit d'un membre du corps professoral;

11.3.3. le vice-recteur ou la vice-rectrice associé(e) aux affaires étudiantes, secrétaire général et secrétaire du Sénat s'il s'agit d'un membre de la population étudiante;

11.3.4. le vice-recteur ou la vice-rectrice aux finances et à l'administration s'il s'agit d'un membre de l'administration;

11.3.5. le recteur et vice-chancelier ou la rectrice et vice-chancelière s'il s'agit d'un cadre supérieur autre que lui-même ou elle-même;

11.3.6. le président ou la présidente du Conseil des gouverneurs s'il s'agit du recteur et vice-chancelier ou de la rectrice et vice-chancelière de l'Université Laurentienne.

11.4. Si une des parties en cause ou le décideur déclare un conflit d'intérêts ou une crainte raisonnable de partialité, une autre autorité de la liste susmentionnée prend la décision.

11.5. Le BEDDP prépare un récapitulatif du rapport d'enquête qui résume les preuves de façon synthétique ne dévoilant pas l'identité des personnes. Le récapitulatif porte la mention « confidentiel » et observe les dispositions ci-dessous touchant la confidentialité. Le Bureau transmet le récapitulatif du rapport d'enquête au plaignant / à la plaignante et à l'intimé(e) dans les cinq jours ouvrables suivant la réception du rapport écrit de l'enquêteur en signalant le décideur du dossier.

11.6. Dans les quinze jours ouvrables suivant la réception du rapport du BEDDP, le décideur détermine, sauf avis contraire et conformément à cette politique et aux conventions collectives en vigueur :

11.6.1. Les réparations éventuelles à fournir au plaignant / à la plaignante;

11.6.2. Les mesures correctives/disciplinaires éventuelles à imposer à l'intimé(e);

11.6.3. Les mesures correctives/disciplinaires à imposer au plaignant / à la plaignante dans le cas d'une plainte frivole, vexatoire, calomnieuse ou de mauvaise foi;

11.6.4. Le droit du membre du personnel ou de la population étudiante en cause de continuer dans le milieu actuel de travail ou d'études.

11.7. Voici des exemples de réparations éventuelles à fournir au plaignant / à la plaignante :

11.7.1. Des excuses verbales ou écrites de l'intimé(e);

11.7.2. Le dédommagement pour la rémunération perdue;

11.7.3. L'emploi ou la promotion qui lui a été refusé;

- 11.7.4. Le dédommagement pour les droits de scolarité perdus;
 - 11.7.5. Le transfert du membre du corps étudiant, avec son consentement, d'une section de cours à une autre;
 - 11.7.6. La réaffectation de superviseurs aux cycles supérieurs;
 - 11.7.7. L'engagement que le membre du corps étudiant ne sera pas transféré, ou que le transfert sera renversé, à moins qu'il ne choisisse de changer d'emplacement;
 - 11.7.8. Un changement des conditions ou arrangements de travail ou d'études.
- 11.8. Voici des exemples de sanctions à imposer si l'intimé(e) est membre du corps étudiant :
- 11.8.1. Réprimande écrite officielle;
 - 11.8.2. Interdiction de communiquer ou correspondre par toute forme avec le plaignant / la plaignante;
 - 11.8.3. Refus ou accès limité à des services, activités, installations ou lieux de l'Université pour une période à déterminer;
 - 11.8.4. Ordonnance à l'intimé(e) de suivre un programme ou un cours sur la prévention de la violence sexuelle;
 - 11.8.5. Possibilité de recommander au vice-recteur ou à la vice-rectrice aux études de renvoyer ou suspendre pour une période déterminée l'intimé(e) de l'Université.
- 11.9. Quand le vice-recteur ou la vice-rectrice aux études impose à un membre du corps étudiant une suspension ou un renvoi :
- 11.9.1. Le Secrétariat général inscrit les mentions « Suspension » ou « Renvoi » du « département », de « l'école » ou de « l'Université » pour mauvaise conduite sur le relevé de notes du membre du corps étudiant à la réception de l'avis de suspension ou de renvoi.
 - 11.9.2. La mention de suspension est supprimée lorsque le membre du corps étudiant obtient son grade ou cinq ans après la dernière inscription.
 - 11.9.3. La mention du renvoi est permanente à moins que le vice-recteur ou la vice-rectrice aux études n'accepte une pétition pour la supprimer. Cette pétition ne peut pas être présentée avant cinq ans après l'infraction. La suppression de la mention du renvoi du relevé de notes n'infirmes pas la décision de renvoi et celle-ci reste en vigueur.
- 11.10. Les dispositions ci-dessous sont en vigueur si l'intimé(e) est membre du personnel :
- 11.10.1. Congédiement ou mesure disciplinaire
 - 11.10.1.1. Si un membre du personnel commet un acte de violence / inconduite sexuelle envers un membre de la population étudiante, l'Université a cause de congédier ou de punir l'employé(e);
 - 11.10.1.2. À toutes ces fins, le congédiement ou la mesure disciplinaire est fondé sur un motif valable;
 - 11.10.1.3. Par suite du congédiement ou de la mesure disciplinaire, le membre du personnel n'a pas droit à un avis de licenciement, à une indemnité de licenciement ou à n'importe quelle autre rémunération ou réparation; (c) en dépit de l'article 48 (17) de la *Loi sur les relations de travail* de 1995 et de l'article 14 (17) de la *Loi sur les négociations collectives dans les collèges* de 2008, et malgré toute disposition d'une convention collective ou d'un contrat d'emploi précisant une peine pour l'infraction, aucun arbitre, conseil d'arbitrage ou décideur ne peut remplacer par une autre peine le congédiement ou la mesure disciplinaire imposée par l'Université.

11.10.1.4. Voici des exemples de sanctions imposées aux intimé(e)s qui sont membres du personnel :

11.10.1.4.1. Avertissement à l'oral et (ou) par écrit;

11.10.1.4.2. Changement dans l'attribution de tâches;

11.10.1.4.3. Suspension du travail pour une période déterminée avec ou sans rémunération;

11.10.1.4.4. Renvoi de l'emploi.

11.10.2. Aucun réembauchage

11.10.2.1. Si un membre du personnel commet un acte d'inconduite / violence sexuelle envers un membre de la population étudiante et que l'employé(e) est congédié(e) par l'Université ou démissionne de son poste, l'Université ne réembauchera pas la personne à l'avenir.

11.10.2.2. Si l'Université se rend compte qu'elle a réembauché une personne contrairement au sous-alinéa 11.10.2.1., l'Université la congédiera aux termes du sous-alinéa 11.10.1.

11.10.3. Entente

11.10.3.1. En vertu de l'alinéa 11.10.4., une entente entre l'Université et toute personne, y compris une convention collective ou une entente réglant un litige actuel ou envisagé, conclue à compter du 1^{er} juillet 2023 ou de la date d'entrée en vigueur de l'article 3 à l'Annexe 1 de la *Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants*, n'inclura aucune provision interdisant directement ou indirectement l'Université ou toute personne qui y est liée de divulguer qu'un membre du personnel de l'Université est visé par une allégation ou une plainte d'inconduite / violence sexuelle à l'endroit d'un membre de la population étudiante; une telle provision dans une entente est nulle.

11.10.4. Exception

11.10.4.1. L'Université peut conclure une entente incluant une provision comme décrite ci-dessus au 11.10.3.1. si le membre de la population étudiante le demande, pourvu que :

11.10.4.1.1. le membre de la population étudiante ait eu la possibilité raisonnable d'obtenir des conseils juridiques;

11.10.4.1.2. il n'y ait pas eu de tentatives indues d'influencer le membre de la population étudiante en ce qui concerne la demande;

11.10.4.1.3. l'entente permette au membre de la population étudiante de renoncer à la confidentialité à son égard à l'avenir tout en définissant le processus à suivre pour ce faire;

11.10.4.1.4. la durée de l'entente soit précisée et limitée.

11.10.5. Disposition, règlement ou autre provision contradictoire

11.10.5.1. Les sous-alinéas de 11.10.1 à 11.10.4 sont en vigueur malgré toute disposition contradictoire figurant dans un contrat d'emploi ou une convention collective, ou tout règlement ou principe contradictoire de la *common law* ou de l'équité.

- 11.11. Si, après l'enquête, le décisionnaire considère des mesures correctives/disciplinaires, il convoquera l'intimé(e) et (ou) le plaignant / la plaignante, selon le cas, et les représentants syndicaux ou de l'association professionnelle, s'il y a lieu, à une réunion en accordant au moins cinq jours de préavis. La réunion aura lieu dans les vingt jours ouvrables suivant la fin de l'enquête. L'intimé(e) et le plaignant/la plaignante n'auront pas à être dans la même salle pour les réunions.
- 11.12. Avant la réunion avec le décisionnaire, le plaignant/la plaignante et l'intimé(e) auront l'occasion de commenter par écrit le récapitulatif du rapport d'enquête.
- 11.13. Après la réunion avec l'intimé(e) et (ou) le plaignant/la plaignante, selon le cas, le décisionnaire tiendra compte de ses ou leurs observations, et de celles du représentant syndical ou de l'association professionnelle, le cas échéant, avant de prendre une décision définitive touchant les mesures correctives/disciplinaires éventuelles.
- 11.14. Dans les cinq jours ouvrables suivant la réunion susmentionnée, le décisionnaire informera par écrit l'intimé(e) et (ou) le plaignant/la plaignante, selon le cas, et le représentant syndical ou représentant de l'association professionnelle, le cas échéant, des mesures correctives/disciplinaires qu'il entend prendre, s'il y a lieu, en précisant la nature des mesures, les raisons les justifiant et les événements à l'appui.
- 11.15. Le décisionnaire transmettra aussi par écrit la décision au BEDDP et ce dernier fera suivre l'avis de décision au plaignant/à la plaignante et à son représentant syndical ou de l'association professionnelle.
- 11.16. L'avis de décision porte la mention « confidentielle » et observe les dispositions ci-dessous touchant la confidentialité.
- 11.17. Dans au plus de dix jours ouvrables suivant la communication des mesures correctives/disciplinaires ou suivant la réunion avec l'intimé(e) et le plaignant/la plaignante, le décisionnaire apportera les sanctions disciplinaires, les mesures correctives, les redressements et (ou) les modifications à l'emploi.

12. APPEL

12.1. Appels du corps professoral et du personnel

12.1.1. Tout(e) plaignant(e) ou intimé(e) membre d'une unité de négociation sur lequel la décision a une mauvaise incidence peut se prévaloir de ses droits, s'il y a lieu, aux termes de la convention collective pertinente.

12.2. Appels du personnel non syndiqué

12.2.1. Tout(e) plaignant(e) ou intimé(e) membre du personnel non syndiqué sur lequel la décision a une mauvaise incidence peut, par écrit, porter en appel une décision directement auprès du vice-recteur /de la vice-rectrice aux finances et à l'administration* dans les dix jours suivant la réception de l'avis de décision. L'appel doit préciser les motifs, les arguments à l'appui et le

résultat souhaité.

12.2.2. Les motifs d'appel se limitent aux suivants :

- 12.2.2.1. Il y a eu une mauvaise interprétation, une violation, une application erronée ou une fausse administration de la Politique;
- 12.2.2.2. La décision est manifestement déraisonnable ou insoutenable en raison des preuves;
- 12.2.2.3. Il y a de nouvelles preuves pertinentes qu'il n'était pas possible d'obtenir auparavant.

12.2.3. L'autre partie en cause sera informée de l'appel et invitée à présenter des observations écrites qui seront prises en ligne de compte.

12.2.4. Le vice-recteur ou la vice-rectrice aux finances et à l'administration examine le rapport d'enquête, l'avis de décision et les observations écrites des parties qui appuient l'appel ou y répondent. Il ou elle peut demander aussi une entrevue avec les parties en cause.

12.2.5. Dans les vingt jours ouvrables suivant la réception de l'appel par écrit, le vice-recteur ou la vice-rectrice aux finances et à l'administration rend une décision définitive par écrit.

12.3. Appels de la population étudiante

12.3.1. Tout(e) plaignant(e) ou intimé(e) membre de la population étudiante sur lequel la décision a une mauvaise incidence peut, par écrit, porter en appel une décision directement auprès du vice-recteur ou de la vice-rectrice aux études** dans les dix jours suivant la réception de l'avis de décision. L'appel doit préciser les motifs, les arguments à l'appui et le résultat souhaité.

12.3.2. Les motifs d'appel se limitent aux suivants :

- 12.3.2.1. Il y a eu une mauvaise interprétation, une violation, une application erronée ou une fausse administration de la Politique;
- 12.3.2.2. La décision est manifestement déraisonnable ou insoutenable en raison des preuves;
- 12.3.2.3. Il y a de nouvelles preuves pertinentes qu'il n'était pas possible d'obtenir auparavant.

12.3.3. L'autre partie en cause sera informée de l'appel et invitée à présenter des observations écrites qui seront prises en ligne de compte dans l'appel.

12.3.4. Le vice-recteur ou la vice-rectrice aux études examine le rapport d'enquête, l'avis de décision et les observations écrites des parties qui appuient l'appel ou y répondent. Il ou elle peut demander aussi une entrevue avec les parties en cause.

12.3.5. Dans les vingt jours ouvrables suivant la réception de l'appel par écrit, le vice-recteur ou la vice-rectrice aux études rend une décision écrite finale.

*en cas de conflit, le vice-recteur ou la vice-rectrice aux études

** en cas de conflit, le vice-recteur ou la vice-rectrice aux finances et à l'administration

13. CONFIDENTIALITÉ

13.1. La confidentialité est obligatoire dans tous les processus relevant de cette politique. En raison du caractère particulièrement sensible de la violence sexuelle et de ses conséquences, la confidentialité est de la plus haute importance et est préservée en tout temps, à moins que la sécurité des membres de notre communauté ne soit menacée ou que la divulgation soit obligatoire aux termes de cette politique et (ou) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (1990) ou de toute autre loi applicable ou disposition d'une convention collective pertinente. Le maintien de la confidentialité est bénéfique pour toutes les personnes engagées dans le processus de plainte. Les plaignant(e)s ne doivent pas discuter de l'affaire avec d'autres personnes que les parties appropriées. Les personnes engagées dans le traitement des plaintes divulguent des renseignements seulement lorsque c'est absolument nécessaire, et le plaignant/la plaignante est consulté(e) avant toute divulgation. L'importance de la confidentialité est soulignée à toutes les personnes engagées dans une enquête, et il leur est strictement interdit de discuter de la plainte avec des collègues.

13.2. Confidentialité n'est pas synonyme d'anonymat. Dans l'étude d'une plainte, un principe fondamental est que l'intimé(e) doit connaître le plus tôt possible pendant le processus l'identité de la personne qui a porté des accusations contre lui ou elle et la nature précise de celles-ci, ainsi que les preuves pertinentes que possède l'Université.

13.3. Dans des situations limitées, il peut être nécessaire de transmettre des informations appropriées à l'administration pour que l'Université puisse remplir ses obligations d'employeur et de responsable de l'application de la politique.

13.4. Lorsque l'Université est mise au courant d'un incident de violence sexuelle, elle prendra toutes les mesures raisonnables pour maintenir la confidentialité et limitera le partage d'information sur les parties concernées aux personnes de l'Université qui doivent la connaître afin de régler la situation, enquêter ou prendre des mesures correctives, ou des motifs compatibles avec ces fins. Par contre, l'Université pourrait avoir des obligations légales l'empêchant de garantir la confidentialité absolue dans les circonstances suivantes :

13.4.1. Une personne risque de s'infliger du mal;

13.4.2. Une personne risque de blesser une personne identifiée;

13.4.3. Il y a un danger pour les membres de la communauté universitaire ou de la communauté générale;

13.4.4. La loi oblige le rapport ou l'enquête.

14. AVIS DE COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS PERSONNELS AUX TERMES DE CETTE POLITIQUE

14.1. Tous les renseignements personnels recueillis dans le cadre de cette politique pour les activités de l'Université le sont conformément à la *Loi sur l'Université Laurentienne de Sudbury, 1960*. Ces renseignements sont utilisés uniquement pour les buts et fonctions exposés dans la politique. Si vous avez des questions concernant la collecte, l'utilisation et la divulgation de ces renseignements, adressez-vous au cadre dirigeant responsable de la politique.

15. EXAMEN ET MODIFICATIONS DE LA POLITIQUE ET EXCEPTIONS

- 15.1. Le BEDDP a la responsabilité de revoir et de mettre en œuvre cette politique qui est examinée au moins tous les trois ans.
- 15.2. Les révisions de la politique sont soumises pour commentaires aux associations étudiantes, aux syndicats et aux groupes d'employés ainsi qu'à toute autre partie concernée déterminée par le BEDDP afin de veiller à obtenir et à considérer les perspectives d'une sélection variée d'étudiants et d'employés.
- 15.3. Les mises à jour des renseignements suivants contenus dans cette politique n'ont pas besoin d'être approuvées par le Conseil des gouverneurs :
 - 15.3.1. Les soutiens et services dont il est question dans l'alinéa 7.5 de cette politique;
 - 15.3.2. L'identité des autorités, bureaux et unités de l'Université qui fournissent des renseignements sur les soutiens, services et adaptations ou qui reçoivent des rapports ou des plaintes;
 - 15.3.3. L'identité des autorités, bureaux et unités de l'Université qui participent au processus d'enquête et de prise de décision.
 - 15.3.4. Cette politique approuvée et modifiée est affichée sur le site Web de l'Université et est toujours à la disposition de toute personne qui la demande.