

UNIVERSITÉ LAURENTIENNE DE SUDBURY

Politique de réponse à la violence sexuelle et de prévention

Administration	Recteur et vice-chancelier
Instance d'approbation	Conseil des gouverneurs
Date d'approbation	16 Décembre 2016
Prochain examen	Décembre 2019
Historique des examens	-

1. OBJET

1.1. Cette 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 et le travail des membres étudiants de la communauté universitaire, et d'offrir du soutien aux membres étudiants de la communauté universitaire directement touchés par la violence sexuelle.

1.2. Cette politique vise aussi à :

1.2.1. Établir les valeurs et les engagements de l'Université à régler les questions de violence sexuelle mettant en cause des étudiants;

1.2.2. 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 un rapport;

1.2.3. Fournir des renseignements sur le processus suivi à l'Université pour répondre aux incidents et aux plaintes de violence sexuelle faisant mettre en cause des étudiants;

1.2.4. Honorer les obligations de l'Université imposées par le 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 la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités* et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario relativement à la violence sexuelle et au harcèlement sexuel.

2. PORTÉE

2.1. Cette politique porte sur la violence sexuelle mettant en cause des membres étudiants 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, que ce soit en salle de classe, dans un laboratoire ou d'autres locaux d'enseignement, de recherche, d'études ou administratifs, ou 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 appuient l'élimination de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement sexuel, de l'intimidation, de la violence et de la violence dans les lieux d'apprentissage et de travail. Les trois autres politiques sont :

3.1.1. Code de conduite étudiante de l'Université Laurentienne dans les domaines autres que les études;

3.1.2. Politique de l'Université Laurentienne pour un milieu respectueux de travail et d'étude;

3.1.3. Politique 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.

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 au paragraphe 3.1.

5. DÉFINITIONS

5.1. « 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 de clarification, il convient de préciser que le consentement :

5.1.1. peut être révoqué en tout temps;

5.1.2. ne peut être ni présumé ni implicite;

5.1.3. ne peut pas être donné par un silence ou l'absence de « non »;

5.1.4. 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;

5.1.5. ne peut pas être donné par une personne qui est inconsciente ou endormie;

5.1.6. ne peut pas être obtenu par des menaces ou coercition;

5.1.7. 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;

5.1.8. n'a peut-être pas été donné comme il se doit lorsqu'une personne a un handicap qui limite ses moyens verbaux ou physiques de communication. Dans ces cas, il est extrêmement important de déterminer comment le consentement sera établi.

5.2. « Divulgateion » s'entend de la situation dans laquelle une personne divulgue à une instance du campus qu'elle a été victime de violence sexuelle. Une divulgation ne constitue pas un rapport ou une plainte.

5.3. « Premier répondant » s'entend de la personne à qui le membre concerné de la communauté universitaire a fait la divulgation. Ce peut être un ami, un membre du personnel ou du corps professoral. La divulgation de la violence sexuelle peut avoir un effet important sur elle, et elle peut aussi avoir besoin de soutien.

5.4. « 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.

- 5.5. « Rapport/plainte » s'entend d'un rapport officiel ou d'une plainte officielle concernant un incident de violence sexuelle relevant de cette politique; rapport ou plainte qui a pour but de lancer une forme quelconque d'enquête ou de décision.
- 5.6. « Intimé » s'entend d'un membre du corps étudiant ou d'un groupe d'étudiants contre qui une plainte a été déposée aux termes de cette politique.
- 5.7. « 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.
- 5.8. « Harcèlement sexuel » s'entend
- 5.8.1. 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 une agression sexuelle*);
 - 5.8.2. 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;
 - 5.8.3. d'une promesse implicite ou exprimée de récompense pour accepter une demande de nature sexuelle;
 - 5.8.4. d'une menace implicite ou exprimée de représailles ou de représailles réelles en cas de refus d'une demande de nature sexuelle;
 - 5.8.5. 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 lieu d'hébergement;
 - 5.8.6. 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.
- 5.9. « 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.
- 5.10. « Équipe de réponse à la violence sexuelle » s'entend d'un groupe qui examine les souhaits et les besoins des membres concernés de la communauté universitaire ainsi que la sécurité sur le campus. L'équipe est composée des personnes suivantes :

- 5.10.1. La directrice de la sécurité sur le campus ou son délégué;
 - 5.10.2. Le vice-recteur adjoint responsable de l'équité, de diversité et des droits de la personne ou son délégué;
 - 5.10.3. Si la violence sexuelle met en cause un membre du corps étudiant, en tant que plaignant ou intimé, le directeur de la Vie étudiante ou son délégué;
 - 5.10.4. Si la violence sexuelle met en cause un membre du personnel non enseignant, en tant que plaignant ou intimé, la directrice générale des ressources humaines ou son délégué;
 - 5.10.5. Si la violence sexuelle met en cause un membre du personnel enseignant, en tant que plaignant ou intimé, le doyen de la faculté dont relève cette personne;
 - 5.10.6. Si la violence sexuelle se produit dans un complexe résidentiel de la Laurentienne, le directeur des services de logement ou son délégué.
- 5.11. « Survivant » s'entend de la victime de violence sexuelle.
- 5.12. « Communauté universitaire » s'entend de toutes les personnes qui ont une relation avec l'Université; entre autres :
- 5.12.1. Les étudiants, c'est-à-dire les personnes inscrites comme étudiantes à l'Université, que ce soit à plein temps ou à temps partiel, au premier cycle ou aux cycles supérieurs;
 - 5.12.2. 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;
 - 5.12.3. Les professeurs associés, invités et émérites, les chercheurs boursiers postdoctoraux ou de clinique, les stagiaires de recherche et les résidents en médecine;
 - 5.12.4. 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;
 - 5.12.5. 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;
 - 5.12.6. 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;
 - 5.12.7. Les visiteurs, y compris les étudiants, les bénévoles et les personnes qui siègent à des comités consultatifs ou autres.

6. DÉCLARATION DES VALEURS ET DES ENGAGEMENTS

- 6.1. L'Université se fait un devoir de créer et de maintenir un environnement où les membres étudiants 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 les membres étudiants 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 ou déclarent une expérience de violence sexuelle 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 impartial et sympathique;
 - 6.4.5. Recevoir des arrangements appropriés relatifs aux études, aux loisirs et au logement 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 ou signaler leur expérience, notamment :
 - 6.4.6.1. S'ils désirent employer des moyens juridiques 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 counseling personnel.
- 6.5. L'Université traite équitablement et rapidement les actes de violence sexuelle mettant en cause des étudiants dans 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. 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.
- 6.9. 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 OU DÉCLARATION DE LA VIOLENCE SEXUELLE À L'UNIVERSITÉ

7.1. Dispositions générales concernant la divulgation et la déclaration

- 7.1.1. La divulgation de la violence sexuelle ne constitue pas un rapport ou une plainte de violence sexuelle. Un membre touché de la communauté universitaire peut divulguer un incident afin d'obtenir du soutien sans pour autant déposer un rapport ou une plainte.
- 7.1.2. Avant ou après la divulgation ou la déclaration de l'incident à qui que ce soit à l'Université, 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.
- 7.1.3. Si un incident de violence sexuelle est divulgué à un membre de la communauté universitaire, celui-ci devrait conseiller à la personne qui a fait la divulgation de consulter cette politique, et l'informer que des renseignements sur les soutiens offerts sur le campus et à l'extérieur de celui-ci se trouvent dans le site Web de l'Université Laurentienne consacré à la formation et au soutien concernant le harcèlement et la violence sexuels.

7.2. Confidentialité

- 7.2.1. Les divulgations et les rapports de violence sexuelle à l'Université sont traités confidentiellement et conformément à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* et aux dispositions des conventions collectives applicables.
- 7.2.2. Tous les membres de la communauté universitaire à qui une violence sexuelle est divulguée ou qui reçoivent un rapport de violence sexuelle, ou qui participent au traitement de l'affaire ou à l'enquête, doivent préserver la confidentialité afin de protéger des particuliers contre des allégations sans fondement, de protéger les droits des personnes en cause dans les allégations, de prévenir l'intrusion injustifiée dans leur vie privée, et de préserver l'intégrité de l'enquête.
- 7.2.3. L'Université prend toutes les mesures raisonnables pour préserver la confidentialité quand un incident de violence sexuelle lui est signalé, et limite la divulgation des renseignements sur les personnes en cause à ses membres qui ont besoin de ces renseignements pour aborder la situation, enquêter ou prendre des mesures de redressement. Dans les circonstances ci-dessous, l'Université peut avoir des obligations légales supplémentaires et ne peut pas garantir la confidentialité :

- 7.2.3.1. Une personne risque de se porter préjudice;
 - 7.2.3.2. Une personne risque de porter préjudice à une personne identifiée;
 - 7.2.3.3. Des membres de la communauté universitaire ou du grand public risquent de subir un préjudice;
 - 7.2.3.4. La loi exige le rapport ou l'enquête.
- 7.2.4. 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'offrir à toute la communauté universitaire un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire et libre de violence sexuelle.

7.3. Rapport en cas d'urgence

- 7.3.1. 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), appeler 911. Un rapport peut aussi être fait au Service de la sécurité du campus.
- 7.3.2. Quand une personne signale un incident de violence sexuelle au Service de la sécurité du campus, celui-ci doit informer le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne qui assurera le suivi prévu dans le paragraphe 7.5 de cette politique.

7.4. Rapport ou divulgation dans une situation non urgente

- 7.4.1. Quand il n'y a pas d'urgence, le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne a la responsabilité de traiter tous les rapports de violence sexuelle mettant en cause des membres de la communauté universitaire, que la violence sexuelle ait eu lieu sur le campus ou à l'extérieur de celui-ci. Il fournit des renseignements sur les soutiens et services disponibles, y compris sur les mesures provisoires 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 arrangements pour les études ou l'emploi ou d'autres arrangements.

7.5. Suivi assuré après un rapport

- 7.5.1. Quand une personne signale ou divulgue un cas de violence sexuelle au Service de la sécurité du campus ou au Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne, celui-ci communique avec elle pour obtenir des renseignements sur les circonstances, ses besoins et attentes ainsi que sur le résultat attendu. Le Bureau fait de son mieux 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 :
 - 7.5.1.1. Orientation vers des soutiens, services ou ressources appropriés disponibles à l'Université et dans la ville;

- 7.5.1.2. Renseignements sur ce que la personne peut faire ou ce que le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne ou une autre personne peut faire pour intervenir dans la situation;
 - 7.5.1.3. Communication avec l'auteur présumé de la violence sexuelle pour l'informer que sa conduite est malvenue;
 - 7.5.1.4. Arrangements temporaires pour les études ou l'emploi ou d'autres mesures 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, ce pourrait être reporté un examen ou un travail, changer de classe ou d'horaire, changer de logement; pour les étudiants employés, ce pourrait être effectué des modifications qui ne sont pas d'ordre disciplinaire, mais constituent des précautions pour éviter le contact entre les parties, ou mettre l'auteur présumé de la violence sexuelle en congé temporaire rémunéré);
 - 7.5.1.5. Renseignements sur les méthodes possibles pour faciliter la résolution;
 - 7.5.1.6. Renseignements sur le processus à suivre pour déposer une plainte officielle aux termes de cette politique;
 - 7.5.1.7. Renseignements sur toutes autres options possibles pour traiter ou résoudre l'affaire.
- 7.5.2. Le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne doit au besoin faire aussi appel à l'équipe de réponse à la violence sexuelle pour assurer la sécurité, le suivi et le soutien des personnes mises en cause dans le rapport de violence sexuelle. L'équipe doit veiller à ce que les mesures ci-dessous soient prises et que le suivi soit assuré :
- 7.5.2.1. La personne, qui a divulgué ou signalé un cas de violence sexuelle, reçoit des informations sur les services internes et externes de soutien personnel et de défense des intérêts, ainsi que sur les processus de plainte internes (niveau non criminel) et externes (procédures criminelles et autres relevant de la loi);
 - 7.5.2.2. Les arrangements pour les études, l'emploi ou autre et les mesures intérimaires sont offerts et mis en œuvre pour stabiliser la situation ou séparer les parties et régler tout souci relatif à la sécurité;
 - 7.5.2.3. Une évaluation des menaces est effectuée.
- 7.5.3. L'équipe de réponse à la violence sexuelle peut, confidentiellement, consulter d'autres instances ou ressources internes pour obtenir des lignes directrices, et consulter également ou solliciter l'aide de parties externes concernant l'incident particulier comme la fédération étudiante, des associations d'employés, des centres d'intervention auprès des victimes de viol et des services de counseling.

7.6. Soutiens et services

- 7.6.1. Une personne touchée par la violence sexuelle n'est pas tenue de signaler un incident ou 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 arrangements appropriés à ses besoins.
- 7.6.2. Les services et soutiens offrant des renseignements sur la violence sexuelle ou du soutien à l'Université sont les suivants :
 - 7.6.2.1. Université :
 - 7.6.2.1.1. Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne
 - 7.6.2.1.2. Service de santé de l'Université Laurentienne
 - 7.6.2.1.3. Service de sécurité du campus
 - 7.6.2.1.4. Services de counseling et de soutien (pour les étudiants)
 - 7.6.2.1.5. Services de logement (pour les étudiants)
 - 7.6.2.1.6. Services d'accessibilité (pour les étudiants)
 - 7.6.2.1.7. Affaires étudiantes autochtones (pour les étudiants)
 - 7.6.2.2. Associations étudiantes :
 - 7.6.2.2.1. Centre de ressources pour les femmes
 - 7.6.2.2.2. Centre de la fierté
 - 7.6.2.3. Autres organismes :
 - 7.6.2.3.1. Centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle de Sudbury
 - 7.6.2.3.2. Service de police du Grand Sudbury
 - 7.6.2.3.3. Horizon Santé-Nord
 - 7.6.2.3.4. Athena's Sexual Assault Counselling and Advocacy Centre
 - 7.6.2.3.5. Service de police de Barrie
 - 7.6.2.3.6. Hôpital Royal Victoria

8. DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LE PROCESSUS DE PLAINTÉ OFFICIELLE

- 8.1. Recours externe : Cette politique et le processus de plainte officielle 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 l'Ontario.

- 8.2. Choix de ne pas déposer de plainte officielle ou de ne pas faire d'enquête : Une personne peut choisir de ne pas déposer de plainte officielle aux termes de l'article 9 de cette politique ou de demander que l'Université ne fasse pas d'enquête. Dans ce cas, elle peut quand même se prévaloir de l'éventail complet des soutiens et services indiqués dans le paragraphe 7.6 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 ou de ne pas faire d'enquête. Cependant, il se peut que l'Université ne puisse pas honorer ce souhait, et le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne peut lancer une enquête s'il a des raisons de croire qu'un membre de la communauté universitaire ou du grand public risque de subir un préjudice, ou s'il détermine que l'Université est légalement tenue de mener une enquête. Dans ces cas, la personne a le droit de ne pas participer à l'enquête. À la demande de la personne, 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 de l'enquête et de ses résultats, y compris l'imposition de conséquences ou de mesures éventuelles. Le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne nomme un enquêteur qui étudie l'affaire et lui remet un rapport écrit confidentiel contenant les faits et les renseignements recueillis pendant l'enquête, son analyse de ces faits et renseignements, et sa conclusion, c.-à-d. si une violence sexuelle a réellement eu lieu et le rôle de l'auteur présumé de la violence sexuelle. Le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne consulte les instances internes au sujet du rapport d'enquête et des suites appropriées à donner à l'affaire.
- 8.3. Personne de soutien : Le plaignant ou l'intimé peut se faire accompagner par la personne de soutien de son choix pendant le processus de plainte officielle énoncé dans cette politique. La personne de soutien peut apporter des encouragements ou un autre soutien moral. Avec l'autorisation de la personne qu'elle accompagne, elle peut parler à l'agent et obtenir des mises à jour sur une plainte. Comme indiqué aux alinéas 9.6.2 a) et b) de cette politique, le rôle de la personne de soutien n'est pas d'agir ou de parler au nom du plaignant ou de l'intimé. Elle doit accepter par écrit de préserver la confidentialité conformément à cette politique.
- 8.4. 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, l'enquête ou le règlement final d'une plainte officielle. 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.

9. PROCESSUS OFFICIEL DE PLAINTE

9.1. Dépôt d'une plainte officielle

- 9.1.1. Le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne a la responsabilité de recevoir et de traiter les plaintes officielles pour violence sexuelle. Seule une personne qui dit avoir été victime de violence sexuelle peut déposer une plainte officielle aux termes de cette politique (le « plaignant »).
- 9.1.2. Une plainte officielle peut être déposée au Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne 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 officielle (« l'intimé »).

9.1.3. Si la relation de l'intimé avec l'Université se termine et qu'il n'est plus à l'Université, le processus de plainte officiel prévu dans cette politique peut être suspendu. Si l'intimé revient et redevient membre de la communauté universitaire, le processus de plainte officielle peut reprendre. L'absence temporaire de l'intimé de l'Université ou la rupture temporaire de sa relation avec l'Université n'empêche pas la reprise du processus de plainte officielle quand ce congé se termine ou quand la relation entre l'Université et l'intimé reprend.

9.1.4. Une plainte officielle doit indiquer par écrit le nom de l'intimé, la nature et les détails des circonstances, y compris des faits détaillés, des dates précises et les noms des témoins potentiels. Le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne accuse réception de toute plainte officielle reçue et, au besoin, demande au plaignant des clarifications sur les renseignements qu'elle contient.

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

9.2.1. Le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne évalue la plainte officielle 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.

9.2.2. Si le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne conclut qu'il semble que l'intimé n'est pas un membre du corps étudiant de l'Université, la plainte doit être traitée comme il est indiqué dans les articles 10 à 32 de la Politique de l'Université sur un milieu respectueux de travail et d'étude.

9.2.3. Si le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne conclut que l'intimé cité dans une plainte est un membre du corps étudiant de l'Université et que la conduite en question semble concorder avec la définition de violence sexuelle établie dans l'article 5 de cette politique, le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne nomme un enquêteur conformément au paragraphe 9.4 de cette politique et en informe le plaignant par écrit.

9.2.4. Si le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne 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 est frivole, vexatoire ou de mauvaise foi, le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne en informe par écrit le plaignant et lui indique qu'il a le droit de demander une révision aux termes du paragraphe 9.3 de cette politique. Le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne indique aussi le calendrier applicable et la marche à suivre pour demander cette révision.

9.3. Révision de l'évaluation effectuée par le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne

9.3.1. Une demande de révision de l'évaluation d'une plainte effectuée par le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne peut être présentée par écrit uniquement si le Bureau a déterminé que la plainte ne concorde pas avec la définition de violence sexuelle établie à l'article 5 de cette politique.

9.3.2. Si le plaignant n'est pas d'accord avec la conclusion du Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne disant que la plainte ne concorde pas avec la définition de violence

sexuelle de l'article 5 de cette politique, le plaignant a dix jours ouvrables à partir de la date de la conclusion du Bureau pour demander à l'équipe de réponse à la violence sexuelle (sauf au vice-recteur adjoint responsable de l'équité, de la diversité et des droits de la personne) de revoir l'évaluation effectuée par le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne. Après la révision, la décision de l'équipe de réponse à la violence sexuelle est définitive et est communiquée par écrit au plaignant.

9.4. Enquête

9.4.1. Avis

9.4.1.1. Lorsque le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne a accepté de recevoir une plainte et de mener une enquête en se basant sur les critères indiqués ci-dessus, il doit informer l'intimé par écrit qu'une plainte a été déposée et lui remettre une copie ou le résumé des allégations en identifiant le plaignant. L'intimé reçoit aussi la politique.

9.4.2. Réponse

9.4.2.1. L'intimé a le droit (mais n'est pas obligé) 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 ou proposer une résolution de la plainte. Une demande de prolongation du délai de réponse n'est pas refusée sans bonnes raisons.

9.4.2.2. L'intimé a droit au même degré d'aide dans le processus que le plaignant. Si ce n'est pas déjà fait, il peut rencontrer le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne pour obtenir des renseignements, des conseils et de l'aide et discuter des options. Le Bureau n'aide pas directement l'intimé à préparer sa réponse. Celui-ci peut solliciter l'aide de n'importe qui d'autre qu'il juge approprié, y compris un conseiller juridique.

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

9.4.3. Enquête

9.4.3.1. Lorsque la plainte est acceptée et qu'il y aura une enquête, le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne 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.

9.4.3.2. Le plaignant ou l'intimé peut contester la nomination de l'enquêteur pour le motif que cette personne a un conflit d'intérêt potentiel ou risque de ne pas être impartial. La contestation doit être présentée par écrit au Bureau de l'équité, de la diversité et des

droits de la personne le plus tôt possible après la détermination du problème potentiel, et le Bureau prend une décision dans les cinq ouvrables suivant la réception de la contestation. Sa décision est définitive. Les détails de la contestation et de la décision doivent être consignés par écrit dans le rapport de l'enquêteur.

- 9.4.3.3. Lorsque l'enquêteur a été nommé, le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne 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, l'intimé 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.
- 9.4.3.4. 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.
- 9.4.3.5. 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, l'intimé 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.
- 9.4.3.6. Les membres de la communauté universitaire ont l'obligation de coopérer à l'enquête sur une plainte.
- 9.4.3.7. Si un intimé refuse de participer au processus de plainte, dans la plupart des cas, il est alors possible et approprié de mener une enquête sans déclaration (réponse) de l'intimé ou entretien avec lui.

9.5. 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.

10. MESURES PROVISOIRES

10.1. Après le dépôt d'une plainte officielle, le directeur de la Vie étudiante (le directeur) peut imposer au besoin des mesures provisoires si les allégations de violence sexuelles soulèvent une menace importante pour la sécurité personnelle d'autres étudiants ou membres de la communauté universitaire, y compris le plaignant, ou dans toutes les circonstances, s'il conclut que des mesures provisoires sont nécessaires.

10.2. Les interdictions provisoires peuvent entre autres inclure :

10.2.1. Limiter l'accès à la propriété de l'Université, telle que définie dans le Code de conduite étudiante dans les domaines autres que les études;

10.2.2. Restreindre le contact ou l'association de la ou des personnes nommées dans la plainte avec certaines personnes ou certains groupes;

10.2.3. Suspendre des privilèges d'étudiant;

10.2.4. Renvoyer temporairement un étudiant du campus.

10.3. Les mesures temporaires ne doivent en aucun cas être interprétées comme la détermination finale qu'un membre du corps étudiant s'est mal conduit.

10.4. Le directeur 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, mais permet en même temps d'atteindre les objectifs escomptés.

10.5. Le membre du corps étudiant a dix jours ouvrables pour porter la mesure provisoire en appel par écrit auprès du directeur général de la vie étudiante et de la gestion des inscriptions (le « directeur général ») qui réévalue alors la mesure et la révoque ou la maintient en attendant la fin de l'enquête et tout appel subséquent.

10.6. Une mesure provisoire imposée par le directeur demeure jusqu'à ce que le directeur général rende une décision à la fin de l'enquête, à moins d'avis contraire du directeur ou du directeur général.

11. PAS DE REPRÉSAILLES OU REVANCHE

11.1. 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 une plainte, un incident ou un rapport d'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 ou une revanche, ou menacent de le faire, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris le renvoi de l'Université ou la perte de leur emploi.

12. RÉSULTATS ET RAPPORT D'ENQUÊTE

12.1. L'enquêteur détermine, en fonction de la prépondérance des probabilités, si l'intimé a violé cette politique. Au besoin, il décidera si la plainte était frivole, vexatoire ou de mauvaise foi.

12.2. L'enquêteur prépare un rapport écrit résumant les résultats de l'enquête et sa conclusion, et le remet au vice-recteur adjoint responsable de l'équité, de la diversité et des droits de la personne.

12.3. Le vice-recteur adjoint responsable de l'équité, de la diversité et des droits de la personne examine le rapport et, dans un délai de cinq jours ouvrables suivant sa réception, le remet au directeur général ou,

dans les circonstances appropriées, au délégué du directeur général. Dans ce cas, la mention du directeur général inclut son délégué.

12.4. Dans les quinze jours ouvrables suivant la réception du rapport, le directeur général détermine, sauf avis contraire et conformément à cette politique :

12.4.1. Les réparations éventuelles à fournir au plaignant, ce qui peut entre autres inclure ce qui suit :

12.4.1.1. Des excuses verbales ou écrites de l'intimé;

12.4.1.2. Le dédommagement pour la rémunération perdue;

12.4.1.3. L'emploi ou la promotion refusé;

12.4.1.4. Le dédommagement pour les droits de scolarité perdus;

12.4.1.5. Le transfert du membre du corps étudiant, avec son consentement, d'une section de cours à une autre;

12.4.1.6. La réaffectation de superviseurs aux cycles supérieurs;

12.4.1.7. 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;

12.4.1.8. Un changement des conditions ou arrangements de travail ou d'études.

12.4.2. La sanction éventuelle qui sera imposée à l'intimé :

12.4.2.1. Réprimande écrite officielle;

12.4.2.2. Interdiction de communiquer ou correspondre par toute forme avec le plaignant;

12.4.2.3. Refus ou accès limité à des services, activités, installations ou lieux de l'Université pour une période à déterminer;

12.4.2.4. Ordonner à l'intimé de suivre un programme ou un cours sur la prévention de la violence sexuelle;

12.4.2.5. Suspension de l'Université pour une période déterminée qui est au moins un semestre et au plus trois semestres.

12.4.3. S'il faut recommander de renvoyer l'intimé de l'Université.

12.4.4. Les sanctions à imposer en cas de plainte frivole, vexatoire, calomnieuse ou de mauvaise foi.

12.5. Quand un membre du corps étudiant reçoit une suspension ou un renvoi :

12.5.1. 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.

12.5.2. La mention de suspension est supprimée lorsque le membre du corps étudiant obtient son grade ou cinq ans après la dernière inscription.

12.5.3. La mention du renvoi est permanente à moins que le vice-recteur 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.

12.6. Le directeur général communique sa décision par écrit au vice-recteur adjoint responsable de l'équité, de la diversité et des droits de la personne. La décision est incluse dans l'avis de décision.

13. Appel

13.1. L'intimé a le droit de porter en appel une décision de mauvaise conduite ou une sanction imposée aux termes de cette politique. Le plaignant a le droit de porter en appel la décision que l'allégation était frivole, vexatoire ou de mauvaise foi ou les réparations accordées.

13.2. Les motifs d'appel incluent notamment des questions de faits, de loi, de faits et de loi combinés, ou l'argument que la décision, la sanction imposée, ou la réparation accordée sont déraisonnables dans toutes les circonstances.

13.3. Le dépôt d'un appel n'arrête pas la mise en œuvre de toute sanction imposée ou des réparations accordées.

13.4. Les appels sont entendus par le Comité d'étude des appels de mesures disciplinaires de l'Université (CEAMDU) constitué par le vice-recteur aux études (si la décision portée en appel a été rendue par le directeur général) ou par le directeur général (si la décision portée en appel a été rendue par le vice-recteur aux études). Les membres du CEAMDU doivent être en mesure de répondre à la préférence du membre du corps étudiant de porter son appel en français ou en anglais. Le CEAMDU est constitué de :

13.4.1. Deux étudiants au même niveau d'études que le membre du corps étudiant qui présente l'appel, mais provenant d'une autre faculté;

13.4.2. Trois membres du corps professoral qui ne sont pas de la même faculté et ne sont pas en congé sabbatique.

13.5. Avis d'appel : La personne qui fait un appel doit remettre un avis d'appel au vice-recteur aux études dans les dix jours ouvrables suivant la publication de la décision. Cet avis doit inclure une copie de la décision du directeur général, le résultat que le membre du corps étudiant désire obtenir, le nom du conseiller juridique ou de l'agent, les noms des témoins éventuels à convoquer, ainsi que tout document sur lequel le membre du corps étudiant s'appuiera.

13.6. Le vice-recteur aux études n'accepte pas d'appel qui est incomplet ou n'est pas déposé dans le délai de dix jours. Le CEAMDU a toute discrétion pour accorder une exception au délai d'appel demandée par

écrit par le membre du corps étudiant. Les formulaires d'appel et d'autres détails sur le processus d'audience se trouvent au Bureau de la vie étudiante.

13.7. À la réception de l'avis d'appel, le directeur général fournit à l'intimé tous les documents pertinents en possession de l'Université, y compris, au besoin, le rapport et la recommandation écrite de l'enquêteur.

13.8. Le directeur général doit préparer une déclaration indiquant que l'intimé est présumé avoir commis un ou des actes de violence sexuelle et contenant suffisamment de détails sur les circonstances pour permettre au membre du corps étudiant de déterminer l'acte ou la conduite présumé qui a donné lieu aux allégations.

14. Processus d'audience des appels

14.1. La décision qu'un membre du corps étudiant a été trouvé coupable d'avoir commis un acte de violence sexuelle ou d'avoir présenté une plainte frivole, vexatoire ou de mauvaise foi détermine la portée de l'appel. Le membre du corps étudiant peut choisir d'accepter le rapport et les conclusions de l'enquêteur, mais porter en appel la sanction imposée qu'il juge déraisonnable, ou demander que l'appel soit entendu comme une audience de novo dans lequel le rapport et les conclusions de l'enquêteur ne sont pas admissibles.

14.1.1. Un membre du corps étudiant qui porte en appel les réparations qui lui ont été accordées doit donner comme raison que les réparations accordées ne sont pas raisonnables étant donné le rapport et les conclusions de l'enquêteur qui doivent être admissibles pour l'appel.

14.2. Le CEAMDU remet en même temps à l'appelant et au plaignant un avis d'audience qui fournit à l'appelant un avis raisonnable d'audience et contient :

14.2.1. L'heure, le lieu et l'objet de l'audience;

14.2.2. Une déclaration que si l'appelant ne se présente pas à l'audience, le CEAMDU peut procéder en son absence et qu'il ne recevra pas d'autre avis au cours de la procédure.

14.3. L'audience doit être orale et les parties doivent être l'appelant et le directeur général. Ces deux personnes et leurs représentants éventuels doivent comparaître en personne. L'appelant et le directeur général ont le droit d'être représentés à l'audience par un conseiller juridique.

14.4. Le CEAMDU mène l'appel conformément aux principes de l'équité procédurale et peut adopter et modifier les règles régissant sa procédure.

14.5. Le CEAMDU peut décider qu'une audience n'est pas ouverte au public après avoir pris toutes les circonstances en compte, entre autres : les préférences du plaignant et de l'intimé; la nature du différend et son contexte; l'incidence de la procédure si des observateurs ou les médias sont présents; la nature confidentielle des renseignements privés ou fournis par tout témoin; s'il existe un intérêt public légitime; la pratique de l'Université dans toute autre procédure semblable.

14.6. Quand une audience ou une partie d'audience a lieu à huis clos, personne ne doit divulguer, sauf à son représentant ou à une autre personne qui assiste ou participe à l'audience ou à la partie de l'audience à huis clos :

- a) des renseignements, y compris des documents, divulgués ou présentés comme preuve à l'audience ou à la partie de l'audience à huis clos;
- b) selon les directives du CEAMDU, les raisons du comité justifiant la décision ou l'ordre découlant de l'audience ou de la partie de l'audience à huis clos, autres que les raisons du comité pour ordonner qu'une audience ou partie d'audience subséquente ait lieu à huis clos.

14.7. Sur proposition d'une personne, une ordonnance peut permettre à une personne de divulguer des renseignements indiqués ci-dessus.

14.8. L'appelant ne doit pas être obligé de témoigner à son audience.

15. Décision et raisons

15.1. Après l'audience, le CEAMDU doit, en fonction de la nature du cas :

- 15.1.1. selon la prépondérance des probabilités, décider si l'appelant a commis un ou des actes de violence sexuelle ou déterminer les sanctions appropriées;
- 15.1.2. déterminer les réparations appropriées à accorder à l'appelant;
- 15.1.3. selon la prépondérance des probabilités, décider si la plainte était frivole, vexatoire ou de mauvaise foi et déterminer et imposer la sanction.

15.2. Le CEAMDU doit donner les raisons de sa décision.

15.3. Une décision entre en vigueur à la date à laquelle elle est rendue.

15.4. Le CEAMDU peut imposer n'importe laquelle des sanctions et accorder n'importe laquelle des réparations indiquées dans les paragraphes 12.4.

15.5. La décision du CEAMDU est définitive et ne peut pas faire l'objet de révision, contestation ou appel.

16. Résolution à l'amiable

16.1. L'Université, le plaignant ou l'intimé peuvent proposer une résolution à l'amiable quand toutes les conditions sont réunies :

- 16.1.1. L'intimé admet l'inconduite et exprime des regrets sincères;
- 16.1.2. Toute l'Université, le plaignant et l'intimé acceptent de participer à la résolution à l'amiable;
- 16.1.3. La nature de l'incident se prête à une résolution à l'amiable;
- 16.1.4. Les personnes ont été bien renseignées et en mesure de décider en toute connaissance de cause d'y participer;
- 16.1.5. Un agent autorisé de l'Université accepte de diriger le processus.

17. Lorsque tous les critères de résolution à l'amiable sont respectés et qu'une recommandation est effectuée, les agents autorisés de l'Université (directeur de la Vie étudiante ou son ou ses délégués) :

17.1. Se préparent à diriger conjointement la réunion au besoin;

17.2. Demandent à l'intimé et à la ou aux personnes touchées qu'elles peuvent amener une personne de soutien à la réunion;

17.3. Documentent la liste des préjudices et des réparations convenues afin d'assurer un suivi.

18. CONFIDENTIALITÉ

18.1. 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 ou de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* (1990) ou de toute autre loi applicable. Le maintien de la confidentialité est bénéfique pour toutes les personnes engagées dans le processus de plainte. Les plaignants 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 est consulté 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.

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

18.3. Dans de rares situations, il peut être nécessaire de transmettre des informations appropriées à l'administration pour que l'Université Laurentienne puisse remplir ses obligations d'employeur et de responsable de l'application de la politique. De plus, comme il est prescrit dans la Politique pour un milieu respectueux de travail et d'étude, le fait qu'une plainte officielle écrite ait été présentée par ou contre un membre syndiqué et le nom du membre syndiqué seront divulgués au syndicat du plaignant ou de l'intimé.

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

19.1. 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 responsable de la politique.

20. EXAMEN ET MODIFICATIONS DE LA POLITIQUE ET EXCEPTIONS

- 20.1 Le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne a la responsabilité de revoir et de mettre en œuvre cette politique qui est revue au moins tous les trois ans.
- 20.2 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 déterminés par le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne afin de veiller à obtenir et considérer les perspectives d'une sélection variée d'étudiants et d'employés.
- 20.3 Les mises à jour des renseignements suivants contenus dans cette politique n'ont pas besoin d'être approuvées par le Conseil des gouverneurs :
- 20.3.1 Les soutiens et services dont il est question dans le paragraphe 7.6 de cette politique;
 - 20.3.2 L'identité des agents, bureaux et unités de l'Université qui fournissent des renseignements sur les soutiens, services et arrangements ou qui reçoivent des rapports ou des plaintes officielles;
 - 20.3.3 L'identité des agents, bureaux et unités de l'Université qui seront mis à contribution dans le processus d'enquête et de prise de décision.
- 20.4 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.