





l                    S a e n n l e æ   l l e æ   H a e d o e æ n e   n h r a t æ   æ e e   b e  
a   n H a   0   n o c c l n o æ n   d e   e e d

l S a e n n l e æ l l e æ H a e d o e æ n e n h r a t æ æ e e b e

a n H a n o c c l n o æ n n l a n e e e A d S d

l S a e n n l e æ l l e æ H a e d o e æ n e n h n d i c æ æ e e b e

a n H a n o c d . n o æ n n l d n e a æ e A c h b b e æ æ e  
ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue MtTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

utili●ation d insultes

l S a e n n l e æ l l e æ H a e d o e æ n e n h r a t æ æ e b e

l S a e n n l e æ l l e æ H a e d o e æ n e n h r a t æ æ e e b e

a n H a n o c c l n o æ n n l a n e a æ e A c h b b e æ æ e  
ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600 rue MtTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

4.14. i  
et/ou sexuelle subis par

Divulgateion d un ou de plusieurs actes de violence genrée

l S a e n n l e æ l l e æ H a e d e æ n e n h r a t æ æ e b e



pour l'intercession, conséquence.

*l S a e nnle œ ll e œ Ha e do e œ ne n h rœ œ e e be*

*a n Ha nœcœLn œ dn n lœneœ œœAœhb be œ œ e*  
ssmu.ca | (514) 398-6800 | 3600rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

5.6.3 Tous les clubs, services et GEI de l'AEUM seront informés de cette exigence par la vice-présidence (vie étudiante). Cette exigence sera également incluse dans tous les documents d'orientation du club et des services ou dans les pages d'information en ligne fournies par l'AEUM

5.6.4 Si la composition des clubs, des services et des GEI change au cours du semestre d'hiver, les membres doivent demander une formation supplémentaire aux CAV.

5.6.5 Il incombe à la vice-présidence (vie étudiante), en collaboration avec les CAV, de veiller à ce que tous les clubs, services et GEI aient le nombre requis <sup>q12</sup>

et services matière c

soit tantment S

7.3.1 Plaider en faveur d'une allocation plus importante des ressources pour soutenir les services sur le campus et mieux soutenir les personnes ayant des identités marginalisées qui se recoupent;

7.3.2 Plaider pour une approche intersectionnelle de la violence genrée et sexuelle en recommandant l'inclusion de représentations des groupes marginalisés, qui sont intéressées et ont la capacité de participer à divers comités administratifs et de l'AEUM;

7.3.3 Plaider en faveur de réformes axées sur les personnes survivantes autant sur les politiques de campus que sur la législation provinciale;

7.3.4 Mettre en contexte des expériences de violence genrée et sexuelle dans les structures systémiques plus larges de la culture du viol;

7.3.5 Consulter les victimes de violence genrée et sexuelle sur le campus et les parties prenantes actives dans le domaine de la lutte contre la violence genrée et sexuelle;

7.3.6 Tenir l'institution de McGill responsable de la violence genrée et sexuelle



l S a e n n l e æ l l e æ H a e d o e æ n e n h r a t æ æ e e b e

a n H a n o c c l n o æ n n l a n e a æ e A c h b b e æ e e  
ssmfi









14.3 À tout moment, la personne ayant porté plainte peut retirer sa plainte et mettre fin au(x) processus de règlement de rechange ou d'enquête officielle. Si une personne intimée décide de ne pas participer au processus de plainte, ce processus peut toujours être lancé et amené à terme, en son absence.

14.4 Elle aura, à divers moments, comme indiqué plus loin, la possibilité de fournir des éléments de preuve pour l'enquête et/ou d'écrire une déclaration au comité de la PVSG. Il appartient à la personne intimée de décider si elle soumet ses documents.

## 15. Exceptions spécifiques

15.1 L'AEUM reconnaît que certaines personnes peuvent hésiter à divulguer ou à signaler des cas de violence genrée ou sexuelle. Une personne ou un membre de la communauté de l'AEUM agissant de bonne foi qui divulgue ou signale un ou plusieurs incidents de violence genrée et/ou sexuelle ne peut faire l'objet de sanctions pour violation d'autres politiques de l'AEUM relatives à la ou aux violations mineures au moment où l'incident ou les incidents ont eu lieu.

## 16. Coercition et relations de pouvoir dans le contexte de l'AEUM

16.1. Dans le contexte de l'AEUM toute personne soumise à la présente politique, qui utilise sa position pour contraindre ou manipuler une personne dans une activité sexuelle commet un acte de violence sexuelle en abusant de sa position d'autorité.

16.1.2 Cela n'interdit pas explicitement toutes les relations intimes entre les directions et les étudiants, ou entre les employés. Cependant, cela interdit les relations intimes qui se développent en raison d'un abus de pouvoir.

16.2 Si un membre du personnel est mis dans une position où il est impliqué dans l'embauche, la sélection ou l'évaluation d'une personne avec laquelle il a eu une relation intime, il est tenu d'informer la direction des ressources humaines de ce conflit d'intérêts et de se récuser du processus.

16.3 En outre, si une relation se développe entre une personne au pouvoir et l'un de ses subalternes, il est du devoir de la première d'en aviser la direction des ressources humaines.

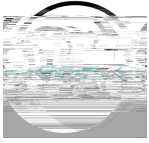
## 17. Confidentialité

17.1 L'AEUM comprend que la confidentialité est un élément important pour favoriser un environnement où les personnes se sentent en sécurité en divulguant des incidents de violence genrée



l S a e n n l e æ l l e æ H a e d o e æ n e n h r a t æ æ e b e

a æ L e



18.3. Toutes les politiques internes créées par les clubs, les services et les GEI doivent être examinées et approuvées par les CAV et la vice-présidence (vie étudiante) pour s'assurer qu'elles sont conformes à la PVSG de l'AEUM.

## 19. Procédures

19.1. Toutes les plaintes pour violence sexuelle doivent être adressées aux CAV.

19.2. Dans les communications initiales avec une personne ayant porté plainte ou une personne intimée, la CAVC doit :

- a. fournir aux parties une copie ou un lien hypertexte actif vers la politique et les autres politiques pertinentes;
- b. informer les parties de leurs droits et responsabilités en ce qui concerne une enquête;
- c. informer toutes les parties des ressources de soutien disponibles pour elles sur le campus et hors campus.

19.3. Dépôt d'une plainte

19.3.1. Les plaintes doivent inclure des informations d'identification concernant le ou les incidents, l'identité de la personne intimée et sa relation avec l'AEUM, ainsi que toute documentation pertinente à l'incident, qui peut inclure, mais sans s'y limiter : des captures d'écran; des échanges écrits ou en ligne; des photographies; des témoignages écrits; des coordonnées de témoin et des enregistrements.

19.3.2. Dès la réception d'une plainte, la CAV en accusera réception. La CVA procédera ensuite à un examen initial afin de déterminer :

- a. si la CAV a compétence pour enquêter;
- b. si une enquête officielle et/ou un règlement de recharge sont possibles;
- c. si des mesures immédiates, telles que définies par la politique, peuvent être justifiées.

19.3.3. À la réception d'une plainte, les CAV aviseront, si possible, la personne ayant porté plainte par écrit de toute mesure prise dans les deux (2) jours ouvrables et lui demanderont si des mesures provisoires doivent être prises, conformément à l'article 9.2 de la présente politique.

19.3.4. Dans les 48 heures, la CAV informera la personne ayant porté plainte si sa plainte relève de la compétence de la politique.



19.4.5. Le résultat d'un processus de règlement de rechange doit être convenu par écrit par les deux parties. Si les conditions de ce règlement sont violées par la personne intimée, la personne ayant porté plainte peut demander un règlement alternatif ou une enquête officielle.

19.4.5.1 Les résultats peuvent inclure, sans s'y limiter :

- a. des excuses et une déclaration de la victime;
- b. la prescription d'une formation anti-oppression et/ou éducative pour la personne intimée;
- c. des processus de justice réparatrice et transformatrice;
- d. des négociations de mesures d'adaptation; et toute autre forme de recours ou de responsabilité dont les deux parties conviennent, à





rapport, ainsi que des commentaires sur la ou les sanctions souhaitées dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du rapport.

201.3. Lorsqu'il prend sa décision, le comité doit tenir compte de :

- a. l'impact de la violence sexuelle sur la personne survivante, tel qu'exprimé par une déclaration écrite que la personne survivante aura la possibilité de soumettre à l'autorité disciplinaire compétente;
- b. l'impact que la violence sexuelle peut avoir sur les communautés;
- c. l'équité procédurale, le cas échéant, dans le contexte;
- d. le principe de discipline progressive ou de gradation des sanctions;
- e. la nature et la gravité de l'incident;
- f. tout autre facteur pertinent.

201.4. La décision du comité d'examen de la PVSG comprendra un résumé des renseignements sur lesquels on s'est fondé, ainsi que les motifs de la décision, les sanctions imposées et les signatures des membres du comité d'examen de la

l S a e n n l e æ l l e æ H a e d o e æ n e n h r a t æ æ e b e









23.3. Si un appel est interjeté, toutes les mesures provisoires mises en œuvre pendant la plainte seront prolongées pour la durée de l'appel.

23.4. L'appel sera entendu par la commission d'appel du comité de la PVSG dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande. Il passera en revue les conclusions du groupe spécial initial et examinera les motifs d'appel pour en décider en dernier ressort.

23.5. La commission d'appel du comité de la PVSG peut, après avoir examiné les informations pertinentes:

- a. maintenir la décision initiale et/ou la ou les sanctions;
- b. annuler la décision et/ou la ou les sanctions;
- c. modifier la ou les sanctions; ou
- d. déterminer qu'une erreur de procédure s'est produite et renvoyer l'affaire au comité de la PVSG pour réexamen ou renvoi à une partie tierce chargée d'investigation.

23.6. La procédure d'appel est menée par écrit. La personne ayant porté plainte ou la personne intimée, selon le cas, sera avisée de l'appel et n'a pas besoin de répondre à l'appel à moins que le comité d'appel n'envoie une lettre lui demandant de le faire.

23.7. Le comité d'appel examine les motifs de l'appel, examine le rapport d'enquête initial des CAV, examine la décision initiale prise par le comité d'examen de la PVSG et détermine si l'appel satisfait aux exigences. Après examen des observations écrites, le cas échéant, le comité d'appel peut, à sa seule discrétion, convoquer une audience pour trancher la question. Toutes les décisions du comité d'appel sont définitives.

23.8. Le comité d'appel communiquera sa décision par écrit aux CAV, qui en informeront la personne ayant porté plainte et la personne intimée dans les deux (2) jours ouvrables suivant la prise de la décision.

23.9. La décision de la commission d'appel sera prise à la majorité simple. La décision écrite comprendra les motifs de la décision, les sanctions à mettre en œuvre et sera signée par tous les membres du comité d'appel.

23.10. Après la décision d'appel, les CAV prendront les mesures appropriées pour appliquer toutes les sanctions pertinentes.



l S a e n n l e æ l l e æ l H a e d o e æ n e n h r a d i æ æ e æ e b e

a n H a n o c c a l n o æ d n n l a n e a æ æ A c h b i b e æ l æ e  
[ssmu.ca](http://ssmu.ca) | (514) 398-6800 | 3600 rue McTavish, Suite 1200, Montréal, QC, H3A 0G3

## COORDONNÉES

Khatera Noor  
Directrice des ressources humaines  
[hr@ssmu.ca](mailto:hr@ssmu.ca)

Billy Kawasaki  
Gestionnaire des ressources humaines  
[bkawasaki@ssmu.ca](mailto:bkawasaki@ssmu.ca)

Coordonnateur de la lutte anti-violence  
[avc@ssmu.ca](mailto:avc@ssmu.ca)