

RÉVISION DE LA POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL. UNIVERSITÉ DE MONCTON. FÉVRIER 2021

POLITIQUE ACTUELLE	MODIFICATIONS SUGGÉRÉES	NOTES/COMMENTAIRES
	Numéroté les pages pour tout le document.	<ul style="list-style-type: none"> Mise en page
	Ajouter une table des matières	<ul style="list-style-type: none"> Mise en page
<p>Mise en contexte La lutte contre la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes est un enjeu social qui interpelle l'ensemble de la communauté universitaire. Ces violences sont encore peu dénoncées dans toutes les sphères de la société, et les campus universitaires n'échappent pas à cette réalité. Parce que toutes les personnes ont droit au respect de leur dignité et de leur intégrité physique, parce que les personnes victimes ne doivent plus jamais être laissées à elles-mêmes et parce qu'il faut parler et agir, l'Université de Moncton se doit de lutter contre ce problème. La présente politique s'inscrit dans une volonté de mieux répondre aux besoins actuels en matière de lutte contre la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes, en plus de contre la culture du viol. L'Université de Moncton s'engage donc à ne tolérer aucune forme de violence à caractère sexuel dans ses campus universitaires et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contre les gestes qui y sont liés. La prévention, la sensibilisation et l'éducation sont essentielles au changement de culture, d'attitudes et de comportements en matière de violence à caractère sexuel.</p>	<p>Mise en contexte Attendu que la lutte contre la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes est un enjeu social qui interpelle l'ensemble de la communauté universitaire; Attendu que ces violences sont encore peu dénoncées dans toutes les sphères de la société et que les campus universitaires n'échappent pas à cette réalité; Attendu que l'Université de Moncton se doit de lutter contre ce problème, étant donné que toutes les personnes ont droit au respect de leur dignité et de leur intégrité physique et/ou psychologique, que les personnes victimes ne doivent pas être laissées à elles-mêmes et qu'il faut parler et agir; Attendu que la prévention, la sensibilisation et l'éducation sont essentielles au changement de culture, d'attitudes et de comportements en matière de violence à caractère sexuel, L'Université de Moncton s'engage à ne tolérer aucune forme de violence à caractère sexuel dans ses campus universitaires et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et réprimer les gestes qui y sont liés. La présente politique s'inscrit dans une volonté de mieux répondre aux besoins actuels en matière de lutte contre la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes, en plus de briser la culture du viol.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Réorganiser le préambule Ajouter les termes « attendu que » avant les quatre premières phrases pour souligner les prises de position de l'université à l'égard de la violence à caractère sexuel. Ajouter la notion d'intégrité psychologique

<p>1. Définitions</p> <p>1.1 Définition des termes</p> <p>1.1.1 La ou le «commissaire» est la personne responsable du traitement des plaintes; elle relève du Conseil des gouverneurs.</p> <p>1.1.2 Le «groupe de travail» correspond au groupe de travail pour une culture du consentement et est composé de membres des services et associations des trois campus. Son mandat est d'assurer la collaboration de tous les acteurs pour le volet prévention, sensibilisation et éducation à la problématique de la violence à caractère sexuel et l'utilisation des meilleures pratiques (voir l'art. 9 — Groupe de travail pour une culture du consentement).</p> <p>1.1.3 L'expression «membres de la communauté universitaire» désigne ici les personnes étudiantes, les personnes employées ainsi que le personnel sous-traitant de l'Université de Moncton.</p> <p>1.1.4 Une «personne intervenante» est désignée dans chacun des trois campus de l'Université de Moncton; elle est le point d'entrée pour toute intervention liée à une situation de violence à caractère sexuel (voir l'art. 10 — Service d'intervention).</p> <p>1.1.5 Le terme «personne plaignante» désigne la personne qui dépose une plainte contre une autre</p>	<p>1. Définitions</p> <p>1.1 Définition des termes généraux</p> <p>a) Groupe de travail : Groupe de travail pour une culture du consentement (voir l'art. 9 — Groupe de travail pour une culture du consentement);</p> <p>b) membre de la communauté universitaire : désigne ici les personnes étudiantes, les personnes employées et le personnel sous-traitant de l'Université;</p> <p>c) ombud : personne responsable de la gestion des plaintes déposées conformément à la présente politique;</p> <p>d) personne intervenante : personne formée à intervenir en violence à caractère sexuel dans chacun des trois campus de l'Université de Moncton (voir l'art. 10 — Service d'intervention);</p> <p>e) personne plaignante : désigne la personne qui dépose une plainte contre une autre personne qui aurait commis de la violence à caractère sexuel;</p> <p>f) personne visée : personne contre qui les allégations de violence à caractère sexuel pèsent;</p> <p>g) protocole d'intervention : s'applique ici au Protocole d'intervention lors de violence à caractère sexuel qui relève de la présente politique (voir l'art. 19 — Protocole d'intervention);</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Réorganiser cet article • Diverses reformulations des définitions • a) Groupe de travail : prend une majuscule et présenter une définition minimale puisqu'un article le concerne dans la présente politique. • b) ombud : Remplacer le terme «commissaire» par «ombud» partout dans la politique et simplifier sa définition. • d) personne intervenante : modifier la définition. Supprimer la dernière phrase étant donné qu'une personne peut déposer une plainte sans passer par la personne intervenante. • g) protocole d'intervention : présenter une définition minimale puisqu'un article le concerne (article 19). • h) remplacer «personne s'estimant victime» par «victime», et ce, partout dans la politique. <ul style="list-style-type: none"> ○ Afin d'assurer que cette politique demeure conforme aux meilleures pratiques en matière d'intervention et de lutte contre la violence à caractère sexuel, il convient d'user le terme «victime» pour référer aux personnes ayant vécu de la violence sexuelle. Adopter l'expression «... s'estimant...» sous-entend une non-croyance des personnes ayant subi de la violence sexuelle. Ce qui participe aux blâmes des victimes de violence sexuelle et n'est pas conforme aux bonnes pratiques en matière de violence à caractère sexuel. Nous proposons aussi
--	---	--

<p>personne qui aurait commis de la violence à caractère sexuel.</p> <p>1.1.6 Le terme «personne s'estimant avoir été victime» désigne la personne qui estime avoir vécu de la violence à caractère sexuel.</p> <p>1.1.7 Le terme «personne visée» désigne la personne contre qui les allégations pèsent.</p> <p>1.1.8 Le terme «Protocole d'intervention» s'applique ici au Protocole d'intervention lors de violence à caractère sexuel qui relève de la présente politique. Ce protocole sert à aiguiller les membres de la communauté universitaire en situation de violence à caractère sexuel (voir le Protocole d'intervention).</p>	<p>h) victime : personne ayant vécu de la violence à caractère sexuel et qui n'a pas porté plainte conformément à la présente politique¹.</p>	<p>d'ajouter une note de bas de page qui explique que la terminologie n'influence en rien la procédure de traitement des situations de violence à caractère sexuel et ne traduit pas les conclusions d'enquête.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ De nombreuses personnes subissent des violences sexuelles et ne portent pas plainte. Il faut donc pouvoir parler d'elles et de victimisation sexuelle dans la présente politique. C'est pourquoi le terme «victime» sera privilégié tout au long de la politique. Dès lors qu'une plainte sera déposée par une personne, celle-ci sera identifiée comme «personne plaignante».
<p>1.2 Définition des termes liés à la violence à caractère sexuel</p> <p>1.2.1 Violence à caractère sexuel</p> <p>Le terme «violence à caractère sexuel» fait référence au phénomène social et à la problématique globale de divers types de violence sexuelle; il englobe toutes les formes de violence physique et psychologique perpétrées par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité.</p>	<p>1.2 Définition des termes liés à la violence à caractère sexuel</p> <p>1.2.1 Violence à caractère sexuel</p> <p>Le terme «violence à caractère sexuel» fait référence au phénomène social et à la problématique globale de divers types de violence sexuelle; il englobe toutes les formes de violence physique et psychologique perpétrées par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité.</p>	<p>1.2.1 Violence à caractère sexuel</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ajouter à la fin du paragraphe un autre exemple d'une forme de violence sexuelle de plus en plus répandue et reconnue soit le retrait furtif du condom sans consentement (stealthng). <p>1.2.3. Consentement</p>

¹ L'Université reconnaît que les personnes ayant subi de la violence à caractère sexuel ne préfèrent pas toutes utiliser la même terminologie pour se décrire et définir leur expérience. Les personnes ayant subi de la violence à caractère sexuel ont le droit de déterminer comment elles souhaitent être identifiées et reconnues. Il convient de noter que l'utilisation du terme «victime» dans la présente politique ne signifie pas que les résultats et l'issue d'une enquête ont déjà été déterminés et ne préjugera en rien les conclusions d'une enquête. Pour cette raison, tout au long du traitement de la plainte décrit dans la présente politique, la «victime» sera appelée «personne plaignante».

<p>Cela comprend toute inconduite à caractère sexuel, notamment l'agression sexuelle, la cyberviolence sexuelle, le harcèlement sexuel et la traque furtive. Ces conduites peuvent se manifester par des gestes, des paroles, des comportements et des attitudes à connotation sexuelle⁴. La violence à caractère sexuel peut prendre notamment les formes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tenir des propos sexistes, hétérosexistes, homophobes, biphobes, transphobes et/ou misogynes; - Contraindre une personne à visionner du matériel à connotation sexuelle ou envoyer à une personne ce type de matériel sans son consentement; - Prendre et/ou diffuser des images à connotation sexuelle ou des photos intimes d'une personne sans son consentement; - Forcer quelqu'un à pratiquer des actes sexuels sur soi ou sur une autre personne; - Perpétrer un acte sans qu'il y ait consentement (p. ex. attentat à la pudeur, exploitation sexuelle, viol). <p>1.2.2 Culture du viol La culture du viol est une culture selon laquelle les idées dominantes, les pratiques sociales, les</p>	<p>Cela comprend toute inconduite à caractère sexuel, notamment l'agression sexuelle, la cyberviolence sexuelle, le harcèlement sexuel, la traque furtive et le retrait furtif du condom sans consentement.</p> <p>Ces conduites peuvent se manifester par des gestes, des paroles, des comportements et des attitudes à connotation sexuelle², comprenant, mais sans s'y limiter, la manipulation, l'intimidation, le chantage, la menace implicite ou explicite, la contrainte ou la force.</p> <p>La violence à caractère sexuel peut prendre notamment les formes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tenir des propos sexistes, hétérosexistes, homophobes, biphobes, transphobes et/ou misogynes; - Contraindre une personne à visionner du matériel à connotation sexuelle ou envoyer à une personne ce type de matériel sans son consentement; - Prendre et/ou diffuser des images à connotation sexuelle ou des photos intimes d'une personne sans son consentement; - Forcer quelqu'un à pratiquer des actes sexuels sur soi ou sur une autre personne; 	<ul style="list-style-type: none"> • Supprimer le mot «sexuel» suivant consentement. Il va de soi dans cette politique que la notion de consentement concerne des gestes de nature sexuelle. • e) et f) : supprimer toute référence à une relation sexuelle puisque cette notion est limitative des situations où le consentement est nécessaire. Par exemple l'échange d'images ou de message de nature sexuelle ne constitue pas une relation sexuelle, mais nécessite le consentement. • Ajouter à : h) un aspect important du consentement sexuel affirmatif [Source : Code criminel, LRC 1985, c C-46 (Partie V. Infractions d'ordre sexuel, actes contraires aux bonnes mœurs, inconduite.)]. <p>Retirer les définitions des différentes formes de violence à caractère sexuel. Le choix de retirer ces définitions s'explique par le fait que les formes de violence sexuelle évoluent, se transforment et parfois se chevauchent. Pour éviter de devoir privilégier des formes aux dépens de d'autres, nous suggérons de retirer ces définitions. Ces définitions seront placées dans le protocole d'intervention (lequel peut être facilement modifié et mis à jour).</p>
---	---	---

² Bureau de coopération interuniversitaire (2016). *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire : Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle*. Montréal, QC.

<p>images médiatisées et les institutions sociétales tolèrent, implicitement ou explicitement, la violence à caractère sexuel en normalisant ou en minimisant sa gravité et en blâmant les personnes victimes pour la violence qu’elles ont vécue.</p> <p>Une telle culture facilite l’apparition et le développement de toutes les sortes formes de violence à caractère sexuel. Ainsi, ces manifestations s’illustrent notamment par le fait de remettre en question systématiquement la véracité des propos des personnes victimes, de rendre la personne s’estimant avoir été victime responsable pour la violence qu’elle a vécue, de susciter un sentiment de culpabilité chez la personne s’estimant avoir été victime en lui faisant porter le poids des impacts négatifs de la dénonciation sur la personne visée et son entourage, ou encore d’encourager la banalisation ou l’érotisation de la violence à caractère sexuel dans les médias².</p> <p>1.2.3 Consentement sexuel</p> <p>Le consentement est l’accord qu’une personne donne à une autre au moment de participer à une activité sexuelle. Ce consentement doit être donné de façon volontaire, c’est-à-dire qu’il doit s’agir d’un choix libre et éclairé. Le consentement n’est valable que s’il a été donné librement et de façon renouvelée³. La personne doit être apte à</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Perpétrer un acte sans qu’il y ait consentement (p. ex. attentat à la pudeur, exploitation sexuelle, viol). <p>1.2.2 Culture du viol</p> <p>La culture du viol est une culture selon laquelle les idées dominantes, les pratiques sociales, les images médiatisées et les institutions sociétales tolèrent, implicitement ou explicitement, la violence à caractère sexuel en normalisant ou en minimisant sa gravité et en blâmant les victimes pour la violence qu’elles ont vécue.</p> <p>Une telle culture facilite l’apparition et le développement de toutes les formes de violence à caractère sexuel. Ainsi, ces manifestations s’illustrent notamment par le fait de remettre en question systématiquement la véracité des propos des victimes, de rendre la victime responsable pour la violence qu’elle a vécue, de susciter un sentiment de culpabilité chez la victime en lui faisant porter le poids des impacts négatifs de la dénonciation sur la personne visée et son entourage, ou encore d’encourager la banalisation ou l’érotisation de la violence à caractère sexuel dans les médias³.</p> <p>1.2.3 Consentement</p>	
---	---	--

³ Gouvernement de l’Ontario, Ministère de la condition féminine (2011). *Changer les attitudes, changer les vies*, p. 3 ; Bureau de coopération interuniversitaire (2016). *Id.*, note 1.

<p>consentir et être en possession de ses moyens; par conséquent, ses facultés ne doivent pas être affaiblies par quoi que ce soit, notamment par l'alcool, par les sédatifs ou par l'usage de toute autre drogue⁴. Il est également essentiel que toutes et tous comprennent bien ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ni le silence ni la non-communication ne doivent, en aucun cas, être interprétés comme un consentement. b) Une personne ayant les facultés affaiblies ne peut pas donner son consentement. c) Une personne est incapable de donner son consentement si elle dort, est inconsciente ou est incapable, pour d'autres raisons, de communiquer. d) La personne qui a subi des menaces ou qui est contrainte à prendre part à un acte sexuel n'y a pas donné son consentement. e) Le fait d'avoir consenti par le passé à une relation sexuelle ou à une fréquentation ne suppose pas que le consentement est donné pour toute activité sexuelle subséquente. f) Une personne peut retirer son consentement à tout moment au cours d'une relation sexuelle. g) Une personne ne peut pas donner un consentement libre et éclairé à une autre qui abuse de sa position de pouvoir, de 	<p>Le consentement est l'accord qu'une personne donne à une autre au moment de participer à une activité sexuelle. Ce consentement doit être donné par les personnes concernées, de façon volontaire, c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'un choix libre et éclairé. Le consentement n'est valable que s'il a été donné librement et de façon renouvelée⁴. La personne doit être apte à consentir et être en possession de ses moyens; par conséquent, ses facultés ne doivent pas être affaiblies par quoi que ce soit, notamment par l'alcool, par les sédatifs ou par l'usage de toute autre drogue⁵. Il est également essentiel que toutes et tous comprennent bien ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ni le silence ni la non-communication ne doivent, en aucun cas, être interprétés comme un consentement. b) Une personne ayant les facultés affaiblies ne peut pas donner son consentement. c) Une personne est incapable de donner son consentement si elle dort, est inconsciente ou est incapable de communiquer. d) La personne qui a subi des menaces ou qui est contrainte à prendre part à un acte sexuel n'y a pas donné son consentement. e) Le fait d'avoir consenti par le passé ne suppose pas que le consentement est donné pour toute activité sexuelle subséquente. 	
--	---	--

⁴ Code criminel, LRC 1985, c C-46.

⁵ Collège des médecins du Québec (2006). Le consentement aux soins, une question de respect et d'humanité. *Le Collège*, 46 (3).

<p>confiance ou d'autorité. À ce titre, les membres de l'administration, les membres du corps professoral et tous les autres membres du personnel doivent être particulièrement vigilants dans les rapports qu'ils entretiennent avec d'autres membres de la communauté universitaire, telles les personnes étudiantes ou les autres personnes employées, en particulier s'il y a relation d'autorité ou de supervision, afin d'éviter tout abus de pouvoir ou conflit d'intérêts.</p> <p>1.2.4 Agression sexuelle L'agression sexuelle inclut tout type d'acte sexuel non désiré, allant des attouchements à la pénétration, qui viole l'intégrité sexuelle de la personne qui en a été victime. Elle peut se produire sans contact physique (p. ex. : cyberviolence sexuelle, exhibitionnisme) ou avec contact (des attouchements à la pénétration) et se caractérise par un large éventail de comportements, notamment l'utilisation de la force, de menaces ou du contrôle envers une personne, rendant cette dernière mal à l'aise, craintive, en détresse ou menacée, ou survenant dans des circonstances où la personne n'a pas donné son libre accord ou consentement, ou est incapable d'y consentir⁵.</p>	<p>f) Une personne peut retirer son consentement à tout moment.</p> <p>g) Une personne ne peut pas donner un consentement libre et éclairé à une autre qui abuse de sa position de pouvoir, de confiance ou d'autorité. À ce titre, les membres de l'administration, les membres du corps professoral et tous les autres membres du personnel doivent être particulièrement vigilants dans les rapports qu'ils entretiennent avec d'autres membres de la communauté universitaire, telles les personnes étudiantes ou les autres personnes employées, en particulier s'il y a relation d'autorité ou de supervision, afin d'éviter tout abus de pouvoir ou conflit d'intérêts.</p> <p>h) Le consentement ne se déduit pas. Il relève à la personne qui entreprend les rapports intimes ou sexuels de prendre les mesures raisonnables pour s'assurer du consentement⁶. Le consentement est requis pour tout acte à connotation sexuelle, peu importe la nature de la relation intime.</p>	
---	---	--

⁶ Code criminel, LRC 1985, c C-46 (Partie V. Infractions d'ordre sexuel, actes contraires aux bonnes mœurs, inconduite).

L'agression sexuelle peut être facilitée par l'alcool, les drogues ou d'autres substances (sur ordonnance ou non) utilisées afin de contrôler, de dominer ou de subjuguier une personne à des fins d'exploitation sexuelles.

1.2.5 Cyberviolence sexuelle

La cyberviolence sexuelle désigne des paroles, des actes ou des gestes non désirés et à connotation sexuelle, en utilisant tout type de communication numérique, perpétrés par une personne ou un groupe à l'encontre d'une ou plusieurs personnes victimes⁶. On entend par communication numérique, entre autres, l'utilisation du web, des médias sociaux et des appareils mobiles comme des canaux de diffusion, de partage et de création d'informations. La cyberviolence sexuelle prend diverses formes et comprend la publication non consentuelle d'images intimes, notamment publier, distribuer, transmettre, vendre ou rendre accessible une vidéo ou image intime (p. ex. des seins, des organes génitaux, de la région anale, de toute activité sexuelle explicite) d'une personne, ou d'en faire la publicité, sachant que cette personne n'y a pas consenti ou sans se soucier de savoir si elle y a consenti ou non⁷.

1.2.6 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel désigne des paroles, des actes ou des gestes, par tout type de communication, non désirés et à connotation

<p>sexuelle, survenant de façon isolée ou répétitive. Le harcèlement sexuel se présente sous diverses formes, notamment : (a) des remarques, des commentaires, des allusions, des plaisanteries ou tout autre propos non désiré à connotation sexuelle, sexiste, homophobe ou transphobe envers autrui; (b) l'imposition d'une intimité par des pressions, des promesses de récompenses, des menaces de représailles ou simplement suite à l'expression non désirée d'un intérêt sexuel envers l'autre survenant de façon isolée ou répétitive; (c) le traitement différentiel en raison du sexe ou du genre de la personne ciblée.</p> <p>1.2.7 Traque furtive</p> <p>La traque furtive est une forme de harcèlement criminel qui suppose un comportement répétitif, à la suite d'une relation amoureuse terminée ou non souhaitée, et qui, dans son ensemble, vise à provoquer la peur chez la personne s'estimant avoir été victime ou à menacer sa sécurité ou son bien-être. La traque furtive peut également s'étendre à des menaces de violence envers d'autres personnes de l'entourage social ou familial de la personne ciblée. De tels comportements ou menaces peuvent être effectués en personne ou par toute forme de communication numérique et peuvent inclure les gestes menaçants ou obscènes, la surveillance, l'envoi de cadeaux non sollicités et la profération de menaces⁸.</p>		
--	--	--

<p>2. Objectifs Tous les membres de la communauté universitaire ont le droit de travailler et d'étudier dans un milieu respectueux et dépourvu de toute forme de violence à caractère sexuel. En se dotant de cette politique, l'Université de Moncton poursuit les objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Mieux répondre aux besoins actuels de la communauté universitaire en matière de violence à caractère sexuel; b) Affirmer sa volonté de prévenir la violence à caractère sexuel; c) Assurer à tous les membres de la communauté universitaire un milieu de travail et d'études respectueux et dépourvu de toute forme de violence à caractère sexuel; d) S'assurer que les membres de la communauté universitaire soient sensibilisés et puissent contribuer à la prévention de la violence à caractère sexuel; e) Fournir un cadre de gestion des plaintes en situation de violence à caractère sexuel; f) Disposer d'un mécanisme de collecte de données statistiques. 	<p>2. Objectifs Tous les membres de la communauté universitaire ont le droit de travailler et d'étudier dans un milieu respectueux et dépourvu de toute forme de violence à caractère sexuel. En se dotant de la présente politique, l'Université de Moncton poursuit les objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) répondre aux besoins actuels de la communauté universitaire en matière de violence à caractère sexuel; b) affirmer sa volonté de prévenir la violence à caractère sexuel; c) assurer à tous les membres de la communauté universitaire un milieu de travail et d'études respectueux et dépourvu de toute forme de violence à caractère sexuel; d) s'assurer que les membres de la communauté universitaire soient sensibilisés et puissent contribuer à la prévention de la violence à caractère sexuel; e) fournir un cadre de gestion des plaintes en situation de violence à caractère sexuel; f) disposer d'un mécanisme de collecte de données statistiques. 	
<p>5. Principes directeurs Dans l'optique de cette politique, l'Université de Moncton prend les engagements suivants :</p>	<p>3. Principes directeurs Dans l'optique de la présente politique, l'Université de Moncton prend les engagements suivants :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Déplacer les articles 5 —Principes directeurs et 6 —Valeurs directement à la suite de l'article 2 —Objectifs afin de regrouper ensemble les thèmes reliés.

<p>a) Combattre et prévenir la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes et créer un espace de travail et d'études sécuritaire, respectueux, inclusif et dépourvu de toute forme de violence pour l'ensemble des membres de la communauté universitaire;</p> <p>b) Contribuer à la création, sur les campus, d'une culture du consentement, c'est-à-dire une culture au sein de laquelle la violence à caractère sexuel n'est pas tolérée;</p> <p>c) Lutter contre la culture du viol, c'est-à-dire lutter contre les habitudes et attitudes qui nourrissent la croyance selon laquelle une personne s'estimant avoir été victime de violence à caractère sexuel serait à blâmer d'une façon ou d'une autre pour ce qui lui arrive;</p> <p>d) Conscientiser tous les membres de la communauté universitaire au problème en menant des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation sur la question de la violence à caractère sexuel et du consentement, et ce, dans une perspective d'inclusion et de valorisation de la diversité;</p> <p>e) Assurer des services accessibles de soutien qui favorisent le signalement de tous les incidents de violence à caractère sexuel dont une personne a été victime, a reçu le dévoilement ou a été témoin;</p>	<p>a) combattre et prévenir la violence à caractère sexuel sous toutes ses formes et créer un espace de travail et d'études sécuritaire, respectueux, inclusif et dépourvu de toute forme de violence pour l'ensemble des membres de la communauté universitaire;</p> <p>b) contribuer à la création, sur les campus, d'une culture du consentement, c'est-à-dire une culture au sein de laquelle la violence à caractère sexuel n'est pas tolérée;</p> <p>c) lutter contre la culture du viol, c'est-à-dire lutter contre les habitudes et attitudes qui nourrissent la croyance selon laquelle une victime de violence à caractère sexuel serait à blâmer d'une façon ou d'une autre pour ce qui lui arrive;</p> <p>d) conscientiser tous les membres de la communauté universitaire au problème en menant des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation sur la question de la violence à caractère sexuel et du consentement, et ce, dans une perspective d'inclusion et de valorisation de la diversité;</p> <p>e) assurer des services accessibles de soutien qui favorisent le signalement de toutes les situations de violence à caractère sexuel dont une personne a été victime, a reçu le dévoilement ou a été témoin;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les expressions « situation de violence à caractère sexuel » et « incident de violence à caractère sexuel » sont utilisées de manière interchangeable. Pour uniformiser le texte de la politique, nous avons opté pour l'expression « situation de violence à caractère sexuel ». • h) Supprimer l'énoncé puisqu'il est vague (personnes impliquées) et redondant (faire preuve de respect).
--	--	---

<p>f) S'assurer qu'une personne qui déclare avoir été victime de violence à caractère sexuel soit écoutée sans préjugé, et que son droit à la dignité et au respect soit protégé tout au long du processus de divulgation, d'enquête et d'intervention institutionnelle;</p> <p>g) Respecter les choix et les décisions de la personne s'estimant avoir été victime de violence à caractère sexuel, dont ses choix quant aux services auxquels elle a accès;</p> <p>h) Traiter avec respect toute personne impliquée dans une situation de violence à caractère sexuel;</p> <p>i) Assurer la coordination et la collaboration entre les divers services sur les campus qui participent au Protocole d'intervention, tout en respectant le droit à la confidentialité;</p> <p>j) Fournir de la formation appropriée aux membres de la communauté universitaire sur les manières d'intervenir en situation de violence à caractère sexuel et sur les façons de prévenir la violence à caractère sexuel;</p> <p>k) Appliquer les principes de l'équité procédurale dans le traitement des plaintes.</p>	<p>f) s'assurer qu'une personne qui déclare avoir été victime de violence à caractère sexuel soit écoutée sans préjugé, et que son droit à la dignité et au respect soit protégé tout au long du processus de divulgation, d'enquête et d'intervention institutionnelle;</p> <p>g) respecter les choix et les décisions de la victime de violence à caractère sexuel, incluant les choix quant aux services auxquels elle a accès;</p> <p>h) assurer la coordination et la collaboration entre les divers services sur les campus qui participent au Protocole d'intervention, tout en respectant le droit à la confidentialité;</p> <p>i) fournir de la formation appropriée aux membres de la communauté universitaire sur les manières d'intervenir en situation de violence à caractère sexuel et sur les façons de prévenir la violence à caractère sexuel;</p> <p>j) appliquer les principes de l'équité procédurale dans le traitement des plaintes.</p>	
<p>6. Valeurs</p> <p>a) L'égalité entre les genres;</p> <p>b) Le respect des différences et de la diversité;</p>	<p>4. Valeurs</p> <p>a) L'égalité entre les genres;</p> <p>b) Le respect des différences et de la diversité;</p>	

<p>c) Le respect de l'intégrité physique et psychologique, de la dignité et du choix; d) La bienveillance; e) La responsabilité partagée.</p>	<p>c) Le respect de l'intégrité physique et psychologique, de la dignité et du choix; d) La bienveillance; e) La responsabilité partagée.</p>	
<p>3. Portée Cette politique ne porte pas atteinte au principe de la liberté d'expression. Elle est subordonnée aux dispositions des Statuts et règlements et des Règlements généraux de l'Université de Moncton, des conventions collectives, de la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick ainsi que de la Charte canadienne des droits et libertés.</p> <p>Les politiques et protocoles suivants de l'Université de Moncton s'appliquent à la présente politique : le Protocole d'intervention, la Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux, la Politique d'utilisation des services informatiques, la Politique de confidentialité et le Code de conduite.</p>	<p>5. Portée La présente politique est subordonnée aux dispositions des Statuts et règlements et des Règlements généraux de l'Université de Moncton, des conventions collectives, des lois canadiennes et du Nouveau-Brunswick, ainsi que de la <i>Charte canadienne des droits et libertés</i>.</p> <p>Les politiques et protocoles suivants de l'Université de Moncton s'appliquent à la présente politique : le Protocole d'intervention, la Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux, la Politique «Utilisation du réseau UMCM», la Politique de confidentialité et le Code de conduite des membres de la communauté université de l'Université de Moncton et procédures relatives aux manquements et aux plaintes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il n'y a pas lieu de mentionner que « cette politique ne porte pas atteinte au principe de la liberté d'expression ». Supprimer cette phrase.
<p>4. Champ d'application Cette politique s'applique à tous les membres de la communauté universitaire, que ce soit dans le cadre du travail, des études, de la recherche ou de toute autre activité liée à l'Université de Moncton.</p> <p>L'application de la politique s'étend à toute activité vécue en contexte universitaire, non seulement sur les campus ou dans les logements étudiants, mais</p>	<p>6. Champ d'application La présente politique s'applique aux membres de la communauté universitaire dans le cadre du travail, des études, de la recherche ou de toute autre activité liée à l'Université de Moncton.</p> <p>L'application de la présente politique s'étend à toute activité vécue en contexte universitaire, non seulement sur les campus ou dans les logements</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ajouter que cette politique s'applique aussi aux espaces virtuels. • Le personnel sous-traitant est compris dans la définition de «membre de la communauté universitaire».

<p>également dans tout autre lieu où s’accomplit la mission de l’Université de Moncton, et là où les personnes sont liées entre elles par leur appartenance à la communauté universitaire ou par leur relation avec l’Université de Moncton. Elle s’applique donc lorsqu’un membre participe à une activité externe, y compris notamment les stages, les jeux, les conférences, les activités d’intégration, les activités sportives et culturelles, ou les comités relevant de l’Université de Moncton.</p> <p>La présente politique s’applique aussi à toute personne qui utilise les services et les installations de l’Université de Moncton ou qui intervient dans le cadre d’activités liées à l’Université de Moncton, de même qu’à l’ensemble du personnel sous-traitant, des personnes visiteuses, des bénévoles et des personnes invitées.</p>	<p>étudiants, mais également dans tout autre lieu où s’accomplit la mission de l’Université de Moncton et là où les personnes sont liées entre elles par leur appartenance à la communauté universitaire ou par leur relation avec l’Université de Moncton. Elle s’applique aussi dans les espaces virtuels et lorsqu’un membre participe à une activité externe, y compris les stages, les jeux, les conférences, les activités d’intégration, les activités sportives et culturelles ou les comités relevant de l’Université de Moncton.</p> <p>La présente politique s’applique aussi à toute personne qui utilise les services et les installations de l’Université de Moncton ou qui intervient dans le cadre d’activités liées à l’Université de Moncton y compris des personnes visiteuses, des bénévoles et des personnes invitées.</p>	
<p>7. Rôles et responsabilités</p> <p>7.1 Rôles et responsabilités de tous les membres de la communauté universitaire</p> <p>a) Devenir témoin actif et s’opposer ouvertement aux attitudes et comportements qui font la promotion de la culture du viol ou des mythes en matière de violence à caractère sexuel;</p> <p>b) Signaler dès que possible à la personne intervenante tout incident de violence à caractère sexuel dont on est témoin, dont</p>	<p>7. Rôles et responsabilités</p> <p>7.1 Rôles et responsabilités des membres de la communauté universitaire</p> <p>Les membres de communauté universitaire assument les rôles et responsabilités suivants :</p> <p>a) devenir témoin actif et s’opposer ouvertement aux attitudes et comportements qui font la promotion de la culture du viol ou des mythes en matière de violence à caractère sexuel;</p> <p>b) signaler dès que possible à la personne intervenante toute situation de violence à</p>	<ul style="list-style-type: none"> • b) : ajouter « dont on est informé » d’une situation de violence à caractère sexuel. • Préciser en note de bas de page que le signalement est différent d’une plainte afin d’encourager les membres à rapporter toutes situations de violence à caractère sexuel. Depuis l’adoption de la politique, nous notons un besoin de distinguer ces deux actions.

<p>on a reçu le dévoilement ou qu'on croit susceptible de se produire;</p> <p>c) Diriger toute personne s'estimant avoir été victime à la personne intervenante en matière de violence à caractère sexuel du campus;</p> <p>d) Coopérer lors d'enquêtes relatives à des cas de violence à caractère sexuel;</p> <p>e) Participer aux initiatives de formation et d'éducation offertes en matière de violence à caractère sexuel;</p> <p>f) Donner sa rétroaction sur la politique, les ressources et le Protocole d'intervention de l'Université de Moncton, liés à la violence à caractère sexuel.</p>	<p>caractère sexuel dont nous sommes témoins, dont nous avons reçu le dévoilement, dont nous sommes informés ou que nous croyons susceptible de se produire⁷;</p> <p>c) diriger toute victime à la personne intervenante en matière de violence à caractère sexuel du campus;</p> <p>d) coopérer lors d'enquêtes relatives à des cas de violence à caractère sexuel;</p> <p>e) participer aux initiatives de formation et d'éducation offertes en matière de violence à caractère sexuel;</p> <p>f) donner sa rétroaction sur la présente politique, les ressources et le Protocole d'intervention de l'Université de Moncton, liés à la violence à caractère sexuel.</p>	
<p>7.2 Rôles et responsabilités spécifiques de certains membres</p> <p>a) L'administration de l'Université de Moncton : fournit les ressources nécessaires à l'application de la présente politique; appuie le groupe de travail dans la réalisation de son mandat; collabore à la mise en œuvre des mesures de prévention et d'accommodement; collabore au volet prévention, sensibilisation et éducation.</p>	<p>7.2 Rôles et responsabilités spécifiques de certains membres</p> <p>a) L'administration de l'Université de Moncton : fournit les ressources humaines et financières nécessaires à l'application de la présente politique; appuie le Groupe de travail dans la réalisation de son mandat; collabore à la mise en œuvre de mesures de prévention et d'accommodement ou de mesures provisoires (voir l'art. 14.5.4 — Mesures</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quelques reformulations • a) : préciser le type de ressources essentielles pour l'application de cette politique. • a), b), d), e), g) et k) : ajouter la notion de mesures provisoires. • d) Il n'est pas nécessaire de préciser « relations amoureuses ou sexuelles ». Cela est entendu dans le cadre de cette politique. • Inverser g) et h) : puisque le Service de santé et psychologie fait partie des services sous la Direction générale de la gestion stratégique de

⁷ À noter qu'un signalement est différent d'une plainte et n'oblige pas la personne qui le fournit à dévoiler l'identité des personnes concernées (voir l'art. 13.1 — Signalement par un tiers) et ne conduit pas nécessairement à une plainte.

<p>b) Les services des ressources humaines : fournissent l'appui et l'expertise nécessaire lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre du personnel; coordonnent l'application des mesures disciplinaires et administratives, le cas échéant; collaborent à l'application de mesures de prévention et d'accommodement, le cas échéant; collaborent à la diffusion de la présente politique auprès des personnes employées et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation.</p> <p>c) Toute personne employée par l'Université de Moncton : déclare à son supérieur hiérarchique ses relations amoureuses ou sexuelles s'il y a situation de conflit d'intérêts ou de rapport de pouvoir, afin de veiller à mettre en place des mesures qui assurent l'équité et la protection des personnes.</p> <p>d) Les personnes en autorité : jouent un rôle de leadership en matière de prévention de la violence à caractère sexuel; collaborent à la mise en œuvre de mesures de prévention et d'accommodement; prennent des mesures qui assurent l'équité et la protection des personnes lors de relations amoureuses ou sexuelles où il y a présence d'un conflit d'intérêts ou d'un rapport de pouvoir.</p>	<p>provisoires); collabore au volet prévention, sensibilisation et éducation.</p> <p>b) Les services des ressources humaines : fournissent l'appui et l'expertise nécessaire lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel implique un membre du personnel; coordonnent l'application des mesures disciplinaires et administratives, le cas échéant; collaborent à l'application de mesures de prévention et d'accommodement ou de mesures provisoires, le cas échéant; collaborent à la diffusion de la présente politique auprès des personnes employées et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation.</p> <p>c) Toute personne employée par l'Université de Moncton : déclare à son supérieur hiérarchique ses relations amoureuses ou sexuelles s'il y a situation de conflit d'intérêts ou de rapport de pouvoir, afin de veiller à mettre en place des mesures qui assurent l'équité et la protection des personnes.</p> <p>d) Les personnes en autorité : jouent un rôle de leadership en matière de prévention de la violence à caractère sexuel; collaborent à la mise en œuvre de mesures de prévention et d'accommodement ou de mesures provisoires; prennent des mesures qui assurent l'équité et la</p>	<p>l'effectif étudiant et préciser le rôle spécifique que joue le Service de santé et psychologie en matière de violence à caractère sexuel, il serait préférable d'inverser ces deux points.</p>
---	--	---

<p>e) Les syndicats et associations de personnes employées : collaborent à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation auprès de leurs membres; collaborent à la mise en œuvre de mesures de prévention et d'accommodement; accompagnent le membre qui le souhaite lors d'un signalement ou d'une plainte; assurent une représentation équitable lorsque la personne plaignante et la personne visée sont membres du même syndicat ou de la même association.</p> <p>f) Les associations étudiantes : collaborent avec l'Université de Moncton à la diffusion de la présente politique et du Protocole d'intervention; participent activement au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation.</p> <p>g) Les services de santé et psychologie : fournissent aux personnes impliquées des services médicaux et des consultations psychologiques; dirigent ces personnes vers la personne intervenante et vers d'autres services offerts sur le campus ou dans la communauté selon les besoins et les circonstances.</p> <p>h) Les services aux étudiantes et étudiants et les services sous la direction générale de la gestion stratégique de l'effectif étudiant : collaborent à la promotion de la présente</p>	<p>protection des personnes s'il y a présence d'un conflit d'intérêts ou d'un rapport de pouvoir.</p> <p>e) Les syndicats et associations de personnes employées : collaborent à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation auprès de leurs membres; collaborent à la mise en œuvre de mesures de prévention et d'accommodement ou de mesures provisoires; accompagnent le membre qui le souhaite lors d'un signalement ou d'une plainte; assurent une représentation équitable lorsque la personne plaignante et la personne visée sont membres du même syndicat ou de la même association.</p> <p>f) Les associations étudiantes : collaborent avec l'Université de Moncton à la diffusion de la présente politique et du Protocole d'intervention; participent activement au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation.</p> <p>g) Les services aux étudiantes et étudiants et les services sous la direction générale de la gestion stratégique de l'effectif étudiant : collaborent à la promotion de la présente politique et du Protocole d'intervention auprès des personnes étudiantes; participent activement au développement et à la promotion des activités de</p>	
---	--	--

<p>politique et du Protocole d'intervention auprès des personnes étudiantes; participent activement au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation.</p> <p>i) Les services de logement : s'assurent de créer les conditions optimales pour un logement sécuritaire; collaborent dans tout dossier en matière de violence à caractère sexuel impliquant des locataires; participent au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation.</p> <p>j) Les installations sportives : s'assurent de créer les conditions optimales pour des installations sportives sécuritaires tout en portant une attention particulière aux endroits à accès restreint, tels les vestiaires; collaborent dans tout dossier en matière de violence à caractère sexuel impliquant des personnes clientes ou utilisatrices de ses installations ou des personnes spectatrices; participent au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation.</p> <p>k) Les services de sécurité : agissent dans les situations de violence à caractère sexuel en conformité avec la présente politique; maintiennent une étroite collaboration avec la personne intervenante;</p>	<p>prévention, de sensibilisation et d'éducation.</p> <p>h) En particulier, les services de santé et psychologie : fournissent des services médicaux et des consultations psychologiques; dirigent les personnes vers la personne intervenante et vers d'autres services offerts sur le campus ou dans la communauté selon les besoins et les circonstances.</p> <p>i) Les services de logement : s'assurent de créer les conditions optimales pour un logement sécuritaire; collaborent dans tout dossier en matière de violence à caractère sexuel impliquant des locataires; participent au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation.</p> <p>j) Les installations sportives : s'assurent de créer les conditions optimales pour des installations sportives sécuritaires tout en portant une attention particulière aux endroits à accès restreint, tels les vestiaires; collaborent dans tout dossier en matière de violence à caractère sexuel impliquant des personnes clientes ou utilisatrices de ses installations ou des personnes spectatrices; participent au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation.</p>	
--	--	--

<p>collaborent activement aux enquêtes et à la collecte d'éléments de preuve; collaborent à la mise en œuvre de mesures de prévention et d'accommodement; participent au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation; collaborent avec la police, s'il y a lieu.</p>	<p>k) Les services de sécurité : agissent dans les situations de violence à caractère sexuel en conformité avec la présente politique; maintiennent une étroite collaboration avec la personne intervenante; collaborent activement aux enquêtes et à la collecte d'éléments de preuve; collaborent à la mise en œuvre de mesures de prévention et d'accommodement ou de mesures provisoires; participent au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation; collaborent avec la police, s'il y a lieu.</p>	
<p>8. Prévention, sensibilisation et éducation La prévention, la sensibilisation et l'éducation sont au cœur de la présente politique et de toute intervention. Chaque membre de la communauté universitaire a le pouvoir de faire une différence dans la lutte contre la violence à caractère sexuel et contre la culture du viol, dans le but d'enraciner une culture de consentement à l'Université de Moncton. Chaque année, une stratégie de prévention, de sensibilisation et d'éducation est élaborée et mise en place. Cette stratégie inclut des activités spécifiques à toutes les nouvelles cohortes de personnes étudiantes ayant lieu dès le début de chaque année universitaire. Les activités adaptées aux besoins et aux défis des personnes étudiantes</p>	<p>8. Prévention, sensibilisation et éducation La prévention, la sensibilisation et l'éducation sont au cœur de la présente politique et de toute intervention. Chaque membre de la communauté universitaire a le pouvoir de faire une différence personnelle permettant de créer un milieu de travail et d'études sans violence à caractère sexuel, de développer une culture de consentement et de mettre fin à la culture du viol au sein de la communauté universitaire. Chaque année, des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation sont élaborées. Ces activités incluent des interventions spécifiques auprès de toutes les nouvelles cohortes de personnes étudiantes ayant lieu dès le début de chaque année universitaire. Les activités adaptées</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Remplacer «stratégie» par «activités» de prévention, de sensibilisation et d'éducation afin d'étendre les possibilités de prévention, de sensibilisation et d'éducation. Le terme stratégie renvoie à une démarche déterminée, des tactiques ou à des procédés. Le terme «activités» est à notre sens plus approprié ici et aussi plus accessible à l'ensemble de la communauté universitaire. • Reformulation

<p>et des membres du personnel permettent de créer un milieu de travail et d'études sans violence à caractère sexuel, de développer une culture de consentement et de mettre fin à la culture du viol au sein de la communauté universitaire.</p>	<p>aux besoins et aux défis des personnes étudiantes et des membres du personnel permettent de créer un milieu de travail et d'études sans violence à caractère sexuel, de développer une culture de consentement et de mettre fin à la culture du viol au sein de la communauté universitaire.</p>	
<p>9. Groupe de travail pour une culture du consentement Le groupe de travail est composé des personnes intervenantes, de personnes étudiantes, de membres du corps professoral, de membres des services aux étudiantes et étudiants des campus d'Edmundston et de Shippagan et de la direction générale de la gestion stratégique de l'effectif étudiant du campus de Moncton, ainsi que de membres des services de sécurité, des services des ressources humaines, des services de logement et des installations sportives. Des efforts doivent être déployés de façon à ce que la composition du groupe de travail respecte la parité de genre ainsi que la diversité sexuelle et culturelle. Le mandat du groupe de travail satisfait aux quatre axes d'intervention qui suivent et comprend notamment les responsabilités suivantes :</p> <p>9.1 Prévention, sensibilisation et éducation – Développer et adopter des campagnes de prévention, de sensibilisation et d'éducation face à la problématique de la violence à caractère sexuel, pour les trois campus de l'Université de Moncton ;</p>	<p>9. Groupe de travail pour une culture du consentement 9.1 Composition Le Groupe de travail est composé des personnes intervenantes, de personnes étudiantes, de membres du corps professoral, de membres des services aux étudiantes et étudiants des campus d'Edmundston et de Shippagan et de la direction générale de la gestion stratégique de l'effectif étudiant du campus de Moncton, ainsi que de membres des services de sécurité, des services des ressources humaines, des services de logement et des installations sportives. Des efforts doivent être déployés pour que la composition du Groupe de travail respecte la parité de genre ainsi que la diversité sexuelle et culturelle.</p> <p>Toute personne souhaitant devenir membre du Groupe de travail doit soumettre à la présidence une lettre d'intention présentant sa motivation à participer à la prévention de la violence à caractère sexuel sur le campus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ajouter des précisions quant à la composition du Groupe de travail et la durée des mandats des membres. • Remplacer le titre de l'article 9.1 pour : « Composition » et 9.2 pour « Mandats ». • Les volets d'interventions seront présentés en point a, b, c et d. • Reformulation des mandats

<p>– Offrir de la formation aux membres de la communauté universitaire, dont des programmes de formation par les pairs et des programmes de formation de témoins actifs.</p> <p>9.2 Recommandation</p> <p>– Assurer le maintien des meilleures pratiques d’intervention en situation de violence à caractère sexuel;</p> <p>– Faire des recommandations pour réduire les facteurs de risque liés à la violence à caractère sexuel, contrer les mythes associés à ce type de violence et lutter contre la culture du viol.</p> <p>9.3 Collaboration</p> <p>– Favoriser la collaboration de l’ensemble des membres de la communauté universitaire afin de guider l’Université de Moncton vers une culture de consentement;</p> <p>– Impliquer intensément et activement dans un esprit de collaboration les leaders étudiants, les associations étudiantes, les associations de personnes employées et les syndicats dans les stratégies de prévention, de sensibilisation et d’éducation.</p> <p>9.4 Révision</p> <p>– Assurer la révision de la présente politique et du Protocole d’intervention (voir l’art. 17 — Révision de la politique).</p>	<p>La présidence du Groupe de travail est nommée annuellement par et parmi les membres du groupe de travail, selon une procédure de leur choix.</p> <p>Le mandat des membres du Groupe de travail est de deux ans avec possibilité de renouvellement pour une durée d’un an.</p> <p>9.2 Mandats</p> <p>Le mandat du Groupe de travail comprend notamment les responsabilités suivantes :</p> <p>a) Prévention, sensibilisation et éducation</p> <p>– entreprendre des campagnes de prévention, de sensibilisation et d’éducation face à la problématique de la violence à caractère sexuel pour les trois campus de l’Université de Moncton;</p> <p>– offrir de la formation aux membres de la communauté universitaire, dont des programmes de formation par les pairs et des programmes de formation de témoins actifs.</p> <p>b) Recommandation</p> <p>– assurer le maintien des meilleures pratiques d’intervention en matière de violence à caractère sexuel;</p> <p>– émettre des recommandations pour réduire les facteurs de risque liés à la violence à caractère</p>	
---	--	--

	<p>sexuel, contrer les mythes associés à ce type de violence et lutter contre la culture du viol.</p> <p>c) Collaboration – favoriser la collaboration de l’ensemble des membres de la communauté universitaire afin de guider l’Université de Moncton vers une culture de consentement; – impliquer activement les leaders étudiants, les associations étudiantes, les associations de personnes employées et les syndicats dans les stratégies de prévention, de sensibilisation et d’éducation.</p> <p>d) Révision – assurer la révision de la présente politique et du Protocole d’intervention (voir l’art. 20 — Révision de la politique).</p>	
<p>10. Service d’intervention Une personne intervenante est désignée dans chacun des trois campus de l’Université de Moncton. Cette personne est le point d’entrée pour tout service lié à une situation de violence à caractère sexuel. Elle a pour fonctions :</p> <p>a) De coordonner les activités de prévention, de sensibilisation et d’éducation en collaboration avec le groupe de travail;</p>	<p>10. Service d’intervention en violence à caractère sexuel Une personne intervenante est désignée dans chacun des trois campus de l’Université de Moncton.</p> <p>Elle a pour fonctions :</p> <p>a) d’offrir de l’aide et du soutien en matière de violence à caractère sexuel;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modifier le titre • Supprimer la dernière phrase du premier paragraphe, puisqu’une personne n’est pas tenue de rencontrer une personne intervenante pour porter plainte. • Reformulation et réorganisation des fonctions des personnes intervenantes. • b) : La personne intervenante ne peut pas transmettre les plaintes à l’ombud. C’est la personne qui a subi un acte qui est la seule à pouvoir porter plainte.

<p>b) De recevoir les signalements et de transmettre les plaintes formelles à la ou au commissaire;</p> <p>e) D'évaluer le risque pour les personnes impliquées;</p> <p>d) D'informer des diverses options possibles suite à une situation de violence à caractère sexuel;</p> <p>e) De fournir diverses ressources la personne s'estimant avoir été victime et à la personne visée, y compris offrir du soutien, fournir de l'information éducative, faciliter des mesures de prévention et d'accommodement, orienter vers les services offerts sur son campus et vers les services communautaires en fonction des besoins;</p> <p>f) D'assurer un suivi auprès des personnes s'estimant avoir été victime et de la personne visée;</p> <p>g) De coordonner les activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation en collaboration avec le Groupe de travail;</p> <p>h) D'assurer la collecte de données statistiques.</p> <p>La personne intervenante travaille en étroite collaboration avec l'administration de l'Université de Moncton, les associations étudiantes, les syndicats et les associations de personnes employées ainsi qu'avec les services de son campus en ce qui concerne les mesures de</p>	<p>b) de recevoir les signalements de situations de violence à caractère sexuel;</p> <p>c) d'évaluer le risque pour les personnes requérantes du service;</p> <p>d) de discuter des options possibles à la suite d'une situation de violence à caractère sexuel;</p> <p>e) de fournir diverses ressources aux personnes requérantes du service telles que l'information éducative, faciliter des mesures de prévention et d'accommodement, orienter vers les services offerts sur son campus et vers les services communautaires en fonction des besoins;</p> <p>f) d'assurer un suivi auprès des personnes requérantes du service;</p> <p>g) de coordonner les activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation en collaboration avec le Groupe de travail;</p> <p>h) d'assurer la collecte de données statistiques.</p> <p>La personne intervenante travaille en étroite collaboration avec l'administration de l'Université de Moncton, les associations étudiantes, les syndicats et les associations de personnes employées ainsi qu'avec les services de son campus en ce qui concerne les mesures de prévention et d'accommodement et les activités du volet prévention, sensibilisation et éducation. Elle offre un service confidentiel et utilise les</p>	<ul style="list-style-type: none"> • c) Ici « personnes impliquées » est trop vague, préciser de qui il s'agit. • e) et f) : Les personnes intervenantes ne sont pas en mesure d'intervenir auprès des personnes visées par des allégations de violence à caractère sexuel. À cet effet, il est important de comprendre que : <ul style="list-style-type: none"> ○ De manière général, les centres et les services d'aides aux victimes n'interviennent pas auprès des personnes visées par des allégations de violence sexuelle. Intervenir auprès des survivantes et à la fois des personnes visées va à l'encontre des meilleures pratiques en matière de violence à caractère sexuel et place les personnes intervenantes en conflit d'intérêts. ○ De plus, intervenir auprès des personnes qui auraient commis de la violence requiert des approches et des habiletés d'intervention différentes de celles privilégiées pour les victimes. ○ En revanche, n'importe qui peut faire une demande d'aide auprès du service d'intervention et les personnes intervenantes pourront juger si la demande correspond à leurs habiletés d'intervention et à leurs mandats. ○ Ainsi, plutôt que d'identifier un type de clientèle (ex. personnel victime ou personne visée), il serait plus judicieux
---	---	--

<p>prévention et d’accommodement et les activités du volet prévention, sensibilisation et éducation. Elle offre un service confidentiel et utilise les meilleures pratiques d’intervention et de prévention en milieu universitaire, adaptées aux ressources de chacun des campus.</p>	<p>meilleures pratiques d’intervention et de prévention en milieu universitaire, adaptées aux ressources de chacun des campus.</p>	<p>d’identifier l’ensemble de la clientèle comme «personne requérante du service». D’autant plus que les demandes d’aide au service peuvent répondre à divers besoins qui ne sont pas reliés au fait d’avoir été victime ou visée par des allégations (ex. témoin, recherche d’information sur le consentement ou la violence sexuelle, etc.)</p>
<p>14. Mesures de prévention et d’accommodement À la suite d’un signalement ou d’une plainte, des mesures de prévention et d’accommodement peuvent être mises en place par la personne intervenante.</p> <p>a) Les mesures de prévention et d’accommodement peuvent être appliquées pour les motifs suivants : assurer la sécurité de la personne s’estimant avoir été victime; éviter la récidive; permettre de faire la lumière sur les évènements; maintenir la personne s’estimant avoir été victime aux études ou au travail dans un cadre correspondant à ses besoins; encadrer les conduites des personnes impliquées pour éviter que la situation ne se dégrade ou pour éviter que la personne s’estimant avoir été victime soit pénalisée davantage; protéger la personne contre les représailles ou la menace de représailles.</p>	<p>11. Mesures de prévention et d’accommodement À la suite d’un signalement ou d’une plainte, des mesures de prévention et d’accommodement peuvent être mises en place pour la victime par la personne l’intervenante.</p> <p>a) Les mesures de prévention et d’accommodement peuvent être appliquées pour les motifs suivants : assurer la sécurité de la victime; maintenir la victime aux études ou au travail dans un cadre correspondant à ses besoins; éviter que la victime soit pénalisée davantage; protéger la personne contre les représailles ou la menace de représailles.</p> <p>b) Les mesures de prévention et d’accommodement doivent faciliter le soutien, l’adaptation, la réintégration, la protection et la poursuite du cheminement académique ou professionnel de la victime, peu importe si elle choisit de déposer ou non une plainte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L’article sur les mesures de prévention et d’accommodement devrait apparaître plus tôt dans la politique et se retrouver près de l’article sur le service d’intervention afin d’informer rapidement les victimes de leurs recours. • Préciser que les mesures de prévention et d’accommodement sont destinées à la personne ayant subi de la violence à caractère sexuel. • Les mesures de prévention et d’accommodement doivent être centrées sur la victime et ne peuvent cibler la personne visée dans une situation de violence sexuelle. Par conséquent : <ul style="list-style-type: none"> a) Il faut supprimer les motifs suivants des mesures de prévention et d’accommodement : «éviter la récidive; permettre de faire la lumière sur les évènements; encadrer les conduites des personnes impliquées pour éviter que la situation ne se

<p>b) Les mesures de prévention et d’accommodement doivent faciliter le soutien, l’adaptation, la réintégration, la protection et la poursuite du cheminement académique ou professionnel de la personne s’estimant avoir été victime, peu importe si elle choisit de déposer ou non une plainte.</p> <p>c) Les mesures de prévention et d’accommodement doivent respecter les règles internes de l’Université de Moncton.</p> <p>d) Les mesures de prévention et d’accommodement ne peuvent avoir pour effet de brimer les droits fondamentaux de la personne visée. Toutefois, il peut être nécessaire de procéder à la suspension de certains privilèges (p. ex. retirer l’accès à certains lieux, matériels, activités).</p> <p>Les mesures de prévention et d’accommodement nécessaires varient d’une situation à l’autre, ne sont pas des sanctions ni des mesures disciplinaires et doivent être envisagées par la personne intervenante en tenant compte des besoins de la personne s’estimant avoir été victime.</p>	<p>c) Les mesures de prévention et d’accommodement doivent respecter les règles internes de l’Université de Moncton.</p> <p>d) Les mesures de prévention et d’accommodement sont centrées sur les besoins de la victime et ne peuvent avoir pour effet de brimer les droits fondamentaux de la personne visée.</p> <p>e) Les mesures de prévention et d’accommodement nécessaires varient d’une situation à l’autre, ne sont pas des sanctions ni des mesures disciplinaires et doivent être envisagées par la personne intervenante en tenant compte des besoins de la victime.</p>	<p>dégrade» parce qu’elle concerne la personne visée par des allégations ou une plainte.</p> <p>d) Supprimer cette mesure de prévention et d’accommodement : «Toutefois, il peut être nécessaire de procéder à la suspension de certains privilèges (p. ex. retirer l’accès à certains lieux, matériels, activités)» parce qu’elle concerne la personne visée par des allégations ou une plainte.</p> <ul style="list-style-type: none"> d) : Préciser que ces mesures sont centrées sur la victime.
<p>11. Confidentialité</p> <p>Il est impératif de respecter la confidentialité de toutes les personnes impliquées dans un dossier de violence à caractère sexuel, y compris de la personne s’estimant avoir été victime, de la personne visée et des témoins. Les noms des</p>	<p>12. Confidentialité</p> <p>Il est impératif de respecter la confidentialité des personnes plaignantes, des personnes visées, des personnes ayant fait un signalement et des témoins dans un dossier de violence à caractère sexuel. Leurs noms ne sont pas rendus publics par</p>	<ul style="list-style-type: none"> Préciser qui sont « toutes les personnes impliquées ».

<p>parties impliquées ne sont pas rendus publics par l'Université de Moncton.</p> <p>La confidentialité n'implique pas l'anonymat. La confidentialité implique le maintien du secret des informations reçues par les personnes préposées au dossier. Le fait de signaler une situation de violence à caractère sexuel à la personne intervenante ne constitue donc pas un bris de confidentialité. De plus, la confidentialité imposée par la présente politique assure que les renseignements personnels recueillis lors du processus de signalement et/ou de plainte demeurent confidentiels.</p> <p>Toute personne préposée au dossier de violence à caractère sexuel à l'Université de Moncton est soumise au devoir de confidentialité. Il est cependant nécessaire de rapporter une situation où il existe des motifs de croire qu'il y a risque imminent d'atteinte à l'intégrité physique ou morale d'une personne. Ainsi donc, il y a des limites à la confidentialité dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) S'il existe un risque sérieux et immédiat d'atteinte à la vie de la personne; b) S'il existe un risque sérieux et immédiat d'atteinte à la sécurité d'une autre personne; c) S'il existe un risque sérieux et immédiat d'atteinte à la sécurité d'autres membres de la communauté universitaire, sur la 	<p>l'Université de Moncton. Leurs noms ne sont pas rendus publics par l'Université de Moncton.</p> <p>La confidentialité n'implique pas l'anonymat. Les renseignements personnels recueillis lors du processus de signalement et/ou de plainte demeurent confidentiels. Le fait de signaler une situation de violence à caractère sexuel à la personne intervenante ne constitue donc pas un bris de confidentialité.</p> <p>Toute personne préposée au dossier de violence à caractère sexuel à l'Université de Moncton est soumise au devoir de confidentialité. Il est cependant nécessaire de rapporter une situation où il existe des motifs de croire qu'il y a risque imminent d'atteinte à l'intégrité physique ou morale d'une personne. Ainsi donc, il y a des limites à la confidentialité dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) s'il existe un risque sérieux et immédiat d'atteinte à la vie de la personne; b) s'il existe un risque sérieux et immédiat d'atteinte à la sécurité d'une autre personne; c) s'il existe un risque sérieux et immédiat d'atteinte à la sécurité d'autres membres de la communauté universitaire, sur la base des informations qui ont été fournies à la suite d'un signalement d'une situation de violence à caractère sexuel; 	
--	--	--

<p>base des informations qui ont été fournies à la suite d'un signalement d'un incident de violence à caractère sexuel;</p> <p>d) Si se présente une situation de violence à caractère sexuel envers une personne mineure ou vulnérable;</p> <p>e) S'il y a une ordonnance du tribunal.</p> <p>Lorsqu'il y a divulgation, seules les informations jugées nécessaires seront divulguées, et ce, seulement aux personnes concernées et qui doivent en être informées.</p>	<p>d) si se présente une situation de violence à caractère sexuel envers une personne mineure ou vulnérable;</p> <p>e) s'il y a une ordonnance du tribunal.</p> <p>Lorsqu'il y a divulgation, seules les informations jugées nécessaires seront divulguées, et ce, seulement aux personnes concernées et qui doivent en être informées.</p>	
<p>12. Signalement</p> <p>Les personnes victimes sont encouragées de faire un signalement à la suite d'un incident de violence à caractère sexuel à la personne intervenante dès qu'elles ont la capacité de le faire.</p> <p>Nous reconnaissons la difficulté pour la personne s'estimant avoir été victime de signaler un incident de violence à caractère sexuel étant donné sa nature personnelle, ses conséquences physiques et psychologiques, ainsi que les croyances véhiculées en raison de la culture du viol. Le fait de signaler un incident le plus tôt possible facilite la suite du processus pour la personne s'estimant avoir été victime, à la fois aux fins d'enquête et pour l'accès aux ressources.</p> <p>Il n'y a aucun délai maximal pour faire un signalement ou pour recevoir du soutien. Ceci ne</p>	<p>13. Signalement</p> <p>Les victimes de violence à caractère sexuel sont encouragées à faire un signalement d'une situation de violence à caractère sexuel à la personne intervenante de leur campus dès qu'elles ont la capacité de le faire. Le signalement permet à la victime de bénéficier de soutien, d'information, de ressources, de mesures de prévention et d'accommodement, et ce, peu importe son choix de déposer ou non une plainte.</p> <p>Il n'y a aucun délai maximal pour faire un signalement ou pour recevoir du soutien. Ceci ne limite en aucun cas le droit et le choix de la victime de décider de faire appel aux services ou encore de porter plainte auprès de l'ombud, à la police ou à la Commission des droits de la personne. Cependant, la personne qui envisage de déposer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reformulation et réorganisation de cet article • Ajouter en premier paragraphe l'énoncé tiré de l'article 12.2 — Le signalement et la plainte. • Supprimer le deuxième paragraphe. Il n'est pas nécessaire de répéter ces informations. • Supprimer l'avant-dernier paragraphe. Il est reporté à l'article 13.1 — Signalement par un tiers.

<p>limite en aucun cas le droit et le choix de la personne s'estimant avoir été victime de décider de faire appel aux services, ou encore de porter plainte à la police ou à la Commission des droits de la personne.</p> <p>Les personnes qui reçoivent un dévoilement d'un incident de violence à caractère sexuel et les personnes qui en sont témoin doivent faire un signalement à la personne intervenante et aiguiller la personne s'estimant avoir été victime vers la personne intervenante.</p> <p>Un signalement est traité en toute confidentialité (voir l'art. 11 — Confidentialité).</p>	<p>une plainte formelle est encouragée à le faire aussitôt que possible.</p>	
	<p>13.1 Signalement par un tiers Toutes personne qui est témoin, informée ou qui reçoit un dévoilement d'une situation de violence à caractère sexuel doit le signaler dès que possible à la personne intervenante et aiguiller, si possible, la victime vers le service d'intervention du campus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ajouter un nouvel article intitulé : 13,1 — Signalement par un tiers.
<p>12.1 Obtenir du soutien La personne intervenante fournit diverses ressources à la personne s'estimant avoir été victime suite à un signalement d'un incident de violence à caractère sexuel.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Supprimer cet article. • Le premier paragraphe renvoie à des informations présentées à l'article 10 — Service d'intervention et un article sur le protocole d'intervention est présenté plus loin dans cette politique.

<p>Le Protocole d'intervention rassemble les ressources disponibles à l'Université de Moncton, ainsi que dans la communauté. On y retrouve également les coordonnées de la personne intervenante dans chacun des campus (voir le Protocole d'intervention).</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Le deuxième paragraphe est reporté sous l'article 19 — Protocole d'intervention
<p>12.2 Le signalement et la plainte La personne s'estimant avoir été victime de violence à caractère sexuel a le choix de faire un signalement et/ou de déposer une plainte auprès de la personne intervenante. Le signalement permet à la personne s'estimant avoir été victime de bénéficier de soutien, d'information, de ressources, de mesures de prévention et d'accommodement, et ce, peu importe son choix de déposer ou non une plainte.</p> <p>Toute autre mesure informelle sollicitée par la personne s'estimant avoir été victime peut être considérée.</p> <p>Le dépôt d'une plainte permet à la personne s'estimant avoir été victime d'accéder aux mêmes ressources, en plus d'entraîner le déclenchement du processus d'enquête au terme duquel des sanctions s'appliquent lorsque la plainte est fondée (voir l'art. 13 — Plainte formelle).</p> <p>Il n'y a aucun délai maximal pour signaler un incident de violence à caractère sexuel ou pour obtenir du soutien. Cependant, la personne qui</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Supprimer l'article 12.2 puisqu'il est répétitif. • Les éléments de cet article ont été répartis sous d'autres articles de la politique.

<p>envisage de déposer une plainte formelle est encouragée à le faire aussi tôt que possible.</p>		
<p>12.3 Traitement de l'information L'information relative au signalement est conservée dans un registre confidentiel sous la responsabilité de la personne intervenante pour une durée de cinq ans. Cette information peut permettre à la personne intervenante d'intervenir ou d'effectuer des recommandations à l'égard de certains éléments qui apparaissent à plusieurs reprises, dans plusieurs signalements (p. ex. même personne impliquée, même lieu, même type de situation). Dans l'éventualité où plusieurs signalements de violence à caractère sexuel concernent une même personne, l'Université de Moncton a le pouvoir de déposer elle-même une plainte contre la personne visée.</p>	<p>13.2 Traitement de l'information L'information relative au signalement est conservée dans un registre confidentiel sous la responsabilité de la personne intervenante pour une durée de sept (7) ans. Cette information peut permettre à la personne intervenante d'intervenir ou d'effectuer des recommandations à l'égard de certains éléments qui apparaissent à plusieurs reprises, dans plusieurs signalements (p. ex. même personne visée, même lieu, même type de situation).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Allonger la période de rétention des documents de 5 ans à au moins 7 ans. • Préciser qui est « personne impliquée ». • Supprimer la dernière phrase et la déplacer à l'article 13.4 — Protection de la communauté universitaire pour une meilleure logique dans la présentation du contenu.
<p>12.4 Protection de la communauté universitaire Lorsque l'Université de Moncton prend connaissance d'une situation de violence à caractère sexuel par ou contre un membre de la communauté universitaire, que ce soit sur ses campus ou dans le cadre d'une activité externe liée à l'Université de Moncton, et que ladite situation présente un risque pour la sécurité de ses membres, elle doit prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité de l'ensemble des membres de la communauté universitaire. L'Université de Moncton peut être tenue d'entamer des mesures pour s'assurer qu'une telle</p>	<p>13.3 Protection de la communauté universitaire Lorsque la personne intervenante prend connaissance d'une situation de violence à caractère sexuel par ou contre un membre de la communauté universitaire, que ce soit sur ses campus ou dans le cadre d'une activité externe liée à l'Université de Moncton, et que :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) plusieurs signalements de violence à caractère sexuel concernent une même personne; ou b) un signalement de violence à caractère sexuel implique des rapports de pouvoir et 	<ul style="list-style-type: none"> • Première phrase : remplacer l'Université de Moncton par la personne intervenante. Étant donné que c'est elle qui est responsable de recueillir les signalements, c'est à elle qu'incombe la responsabilité d'agir. • Ajouter en point a) à c) les critères qui guident la personne intervenante dans sa décision de porter un dossier à l'attention de l'ombud. • Préciser que c'est l'ombud et non l'Université de Moncton qui dans de tels situations, est tenue d'entamer des mesures pour s'assurer que....

<p>situation soit traitée conformément aux obligations juridiques et à ses politiques en vigueur, l'emmenant à enquêter sur de telles allégations, et ce, que la personne s'estimant avoir été victime décide de porter plainte ou non. En pareil cas, la personne s'estimant avoir été victime restera informée du processus entamé par l'Université de Moncton et pourra toujours porter plainte plus tard si elle a choisi de ne pas le faire au départ. Dans le cas d'une plainte déposée par l'Université de Moncton, le respect de la confidentialité sera maintenu tout au long des démarches associées (voir l'art. 11 — Confidentialité).</p>	<p>d'autorité entre membres de la communauté universitaire; ou</p> <p>c) un signalement de violence à caractère sexuel implique une personne mineure ou vulnérable; ou</p> <p>d) la situation présente un risque sérieux et immédiat d'atteinte à la sécurité ou à la vie d'une personne ou de ses membres;</p> <p>elle porte le dossier à l'attention de l'ombud. L'ombud est tenue d'entamer des mesures pour s'assurer qu'une telle situation soit traitée conformément aux obligations juridiques et aux politiques en vigueur, l'emmenant à enquêter sur de telles allégations, et ce, que la victime décide de porter plainte ou non.</p> <p>En pareil cas, la victime restera informée du processus entamé par l'ombud et pourra porter plainte plus tard si elle a choisi de ne pas le faire au départ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Supprimer la dernière phrase. Il n'est pas nécessaire de le répéter.
<p>13. Plainte formelle Toute personne ayant vécu de la violence à caractère sexuel sur un campus de l'Université de Moncton, toute personne ayant vécu de la violence à caractère sexuel commise par un membre de la communauté universitaire ou toute personne ayant vécu de la violence à caractère sexuel lors d'une activité liée à l'Université de Moncton peut déposer une plainte de violence à caractère sexuel (voir l'art. 1.2 — Définitions des termes liés à la</p>	<p>14. Plainte formelle Toute personne ayant vécu de la violence à caractère sexuel sur un campus de l'Université de Moncton, toute personne ayant vécu de la violence à caractère sexuel commise par un membre de la communauté universitaire ou toute personne ayant vécu de la violence à caractère sexuel lors d'une activité liée à l'Université de Moncton peut déposer une plainte de violence à caractère sexuel (voir l'art. 6 — Champ d'application).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Supprimer le dernier paragraphe puisqu'il se trouve à l'article 14.5.3 — Le droit à l'accompagnement durant le traitement de la plainte.

<p>violence à caractère sexuel et l'art. 4 — Champ d'application).</p> <p>Tout au long du processus de plainte, la personne plaignante et la personne visée peuvent être accompagnées par une personne de leur choix et non impliquée dans l'incident, que ce soit lors des rencontres ou durant le processus d'enquête. À moins d'indication contraire, cette personne peut assister au processus à titre d'observateur seulement et ne peut parler au nom d'une des parties ni la représenter.</p>		
<p>13.1 Dépôt de la plainte</p> <p>Une fois consignée par écrit et signée par la personne plaignante, la plainte doit être déposée auprès de la personne intervenante, qui transmet ensuite la plainte à la ou au commissaire. La plainte doit préciser la nature des faits reprochés, la date, l'heure et le lieu de l'incident qui se serait produit, les noms des témoins, le cas échéant, ainsi que tout autre élément pertinent.</p> <p>Les personnes qui décident de déposer une plainte sont encouragées à le faire dès qu'elles sont en mesure de le faire. Il n'y a aucun délai requis pour déposer une plainte; une plainte déposée le plus tôt possible facilite le processus d'enquête.</p> <p>La plainte peut être déposée si la personne visée est un membre de la communauté universitaire et l'était au moment de l'incident qui se serait</p>	<p>14.1 Dépôt de la plainte</p> <p>Le dépôt d'une plainte permet à la personne plaignante d'accéder aux mêmes ressources que celles accessibles dans le cas d'un signalement, en plus d'entraîner le déclenchement du processus de résolution alternative ou d'enquête au terme duquel des sanctions, des mesures disciplinaires et des mesures administratives peuvent être imposées.</p> <p>La personne qui porte plainte est encouragée à le faire dès que possible pour faciliter le processus d'enquête. Il n'y a toutefois aucun délai requis pour déposer une plainte.</p> <p>a) Une fois consignée par écrit et signée, la personne plaignante dépose sa plainte auprès de l'ombud. La plainte doit préciser le nom de la ou des personnes visées, la description des actes, la date, l'heure et le</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reformuler cet article • Reformuler et réorganiser cet article • Premier paragraphe : répéter le point b) de l'article 13 — Le signalement. • a) : Les plaintes sont déposées auprès de l'ombud et n'ont pas à être transmises aux personnes intervenantes. Cela ajoute une étape inutile dans la démarche de porter plainte pour les personnes plaignantes. Ajouter que les personnes intervenantes sont disponibles pour accompagner la personne plaignante dans le processus de plainte. Également, ajouter que la plainte doit identifier la description des actes (plutôt que la nature des faits reprochés) afin d'être plus claire et le nom de la ou les personnes visées. • d) : Ajouter que les personnes intervenantes en violence à caractère sexuel sont disponibles

<p>produit. Si la relation entre l'Université de Moncton et la personne visée est rompue (p. ex. elle-ci n'a plus le statut de personne étudiante ou de personne employée auprès de l'Université de Moncton), le processus d'étude de la plainte est suspendu. Si la personne visée redevient membre de la communauté universitaire, le processus de plainte est repris. Cela n'empêche aucunement la personne plaignante de porter plainte à la police (voir l'art. 16 — Concurrence des recours).</p>	<p>lieu de la situation qui se serait produit, les noms des témoins, le cas échéant, ainsi que tout autre élément pertinent.</p> <p>b) Le dépôt d'une plainte auprès de l'ombud n'empêche pas la personne plaignante de porter plainte à la police (voir l'art. 18 — Concurrence des recours).</p> <p>c) La personne intervenante peut accompagner la personne plaignante dans toutes les étapes de ce processus.</p>	<p>pour accompagner les personnes plaignantes dans le dépôt de sa plainte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supprimer une bonne partie du dernier paragraphe puisqu'il répète le champ d'application de la politique.
<p>13.2 Dépôt des éléments de preuve Des éléments de preuve tendant à démontrer qu'il y a eu violence à caractère sexuel peuvent être déposés auprès de la personne intervenante, même si aucune plainte n'a été portée à cet égard. Ces éléments sont conservés en toute confidentialité sous la responsabilité de la personne intervenante pendant cinq ans.</p>	<p>14.2 Dépôt des éléments de preuve Des éléments de preuve tendant à démontrer qu'il y a eu violence à caractère sexuel peuvent être déposés auprès de la personne intervenante, même si aucune plainte n'a été portée à cet égard. Ces éléments sont conservés en toute confidentialité sous la responsabilité de la personne intervenante pendant sept (7) ans.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Allonger la période de rétention des éléments de preuve de 5 ans à 7 ans.
<p>13.3 Traitement de la plainte L'Université de Moncton s'engage à mettre en place un processus équitable de traitement des plaintes qui respecte les droits des parties et qui assure que ces dernières soient tenues au courant, dans un délai raisonnable, des développements à chaque étape du processus ainsi que des conclusions de l'enquête, le cas échéant. La personne visée a le droit de pouvoir répondre aux allégations qui pèsent contre elle, et les deux</p>	<p>14.3 Processus équitable L'Université de Moncton s'engage à mettre en place un processus équitable de traitement des plaintes qui respecte les droits des parties et qui assure que ces dernières soient tenues au courant, dans un délai raisonnable, des développements à chaque étape du processus ainsi que des résultats du traitement de la plainte, le cas échéant. La personne visée a le droit de pouvoir répondre aux allégations qui pèsent contre elle et les deux</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modifier le titre puisqu'il est surtout question dans le premier paragraphe du processus équitable. • Certaines parties du deuxième paragraphe sont déplacées à l'article 14.4 — Recevabilité de plainte. Cela dit, seulement dans le cas d'une plainte recevable, l'ombud informe la personne visée des allégations qui pèsent contre elle, dans les dix (10) jours ouvrables suivants la décision de la recevabilité de la plainte. La personne visée n'a pas à répondre

<p>parties détiennent le droit d'être traitées avec respect et sans préjugé.</p> <p>La personne plaignante peut demander de ne pas interagir avec la personne visée, et sa demande sera étudiée avec soin. La personne visée est informée le plus rapidement possible des allégations qui pèsent contre elle, et elle a l'occasion de répondre par écrit aux allégations faites à son endroit dans un délai de dix jours ouvrables.</p>	<p>parties détiennent le droit d'être traitées avec respect et sans préjugé.</p>	<p>par écrit aux allégations faites à son endroit dans un délai de dix jours puisque la décision de l'ombud de recevoir la plainte ne devrait pas se baser sur une réponse de la personne visée, mais sur des critères précis définis à l'article 14.4.</p> <ul style="list-style-type: none"> • À noter que l'ombud ne partage pas les résultats de l'enquête avec les parties. Une enquête n'est qu'une partie des éléments du traitement de la plainte. Les parties sont seulement avisées lorsque l'ombud a complété son rapport à la suite de l'enquête dans lequel l'ombud a émis ses recommandations. Remplacer le terme « conclusion de l'enquête » par « résultats du traitement de la plainte ».
<p>13.4 Analyse de la recevabilité de la plainte</p> <p>Il s'agit d'un processus qui consiste, non pas à décider si la plainte est fondée ou non fondée, mais à évaluer si la plainte satisfait ou non aux critères de recevabilité de la présente politique. Il appartient à la ou au commissaire de déterminer la recevabilité d'une plainte.</p> <p>Dans le cas où la plainte est jugée non recevable, la personne intervenante oriente tout de même la personne plaignante vers les services et ressources susceptibles de répondre à ses besoins.</p>	<p>14.4 Recevabilité de la plainte</p> <p>Il s'agit d'un processus qui consiste à évaluer si la plainte satisfait ou non aux critères de recevabilité de la présente politique. Il appartient à l'ombud de déterminer la recevabilité d'une plainte.</p> <p>En se penchant sur la recevabilité de la plainte, il faut déterminer que :</p> <ol style="list-style-type: none"> la plainte répond à la définition de la violence à caractère sexuel (voir l'art. 1.2 — Définitions des termes liés à la violence à caractère sexuel); la présente politique est pertinente pour répondre à la plainte ou si d'autres 	<ul style="list-style-type: none"> • Modifier le titre de l'article • Ajouter en point a) à d) les critères qui permettent de déterminer la recevabilité d'une plainte en vertu de la présente politique. • Décrire davantage la démarche à suivre lorsque la plainte aura été examinée et jugée recevable ou non pour la personne plaignante et pour la personne visée. • Préciser que c'est l'ombud qui oriente la personne plaignante vers les services et les ressources susceptibles de répondre à ses besoins, dont le service d'intervention et les personnes intervenantes. À cette étape du processus, les personnes intervenantes ne

	<p>politiques ou documents institutionnels s'appliquent;</p> <p>c. la ou les personnes visées par la plainte sont membres de la communauté universitaire ou la personne plaignante et la ou les personnes visées sont liées entre elles par leur appartenance à la communauté universitaire ou par leur relation avec l'Université de Moncton si les faits rapportés ont eu lieu lors d'activités vécues en contexte universitaire ou dans tout autre lieu où s'accomplit la mission de l'Université de Moncton; et</p> <p>d. la plainte déposée a déjà été ou est traitée par tout autre processus interne.</p> <p>Une fois que la recevabilité de la plainte aura été examinée, l'ombud confirme sa décision à la personne plaignante dans un délai de dix (10) jours ouvrables après le dépôt de la plainte et la consigne au dossier. Dans le cas d'une plainte recevable, l'ombud détermine avec la personne plaignante la procédure à suivre (enquête ou mode de résolution alternatif). Dans le cas d'une plainte qui n'est pas recevable, l'ombud oriente la personne plaignante vers les services et ressources susceptibles de répondre à ses besoins, dont la personne intervenante.</p> <p>Dans le cas d'une plainte recevable, l'ombud informe la personne visée des allégations qui</p>	<p>sont pas impliquées et ne peuvent donc pas faire cette référence.</p>
--	---	--

	<p>pèsent contre elle, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision de la recevabilité de la plainte.</p>	
	<p>14.5 Traitement de la plainte Dans le cas d'une plainte recevable, l'ombud s'entretiendra séparément avec la personne plaignante et la personne visée.</p> <p>Lors de cette rencontre, l'ombud doit :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. expliquer à chacune des parties ses droits dans le processus de traitement de la plainte; b. revoir le processus et répondre aux questions sur ce qui va se passer; c. discuter de la mise en place de mesures provisoires, le cas échéant. <p>À tout moment durant le traitement de la plainte, les parties peuvent demander de ne pas interagir entre elles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apparaît ici l'article sur le traitement de la plainte, soit après celui sur la recevabilité de la plainte puisque le traitement d'une plainte ne peut se faire avant d'être jugée recevable. • Ajouter davantage d'informations sur cette étape du processus.
	<p>14.5.1 Processus de résolution alternative Une plainte peut être traitée par un processus de résolution alternative avant qu'une enquête soit entamée ou complétée. Un processus de résolution alternative permet de répondre à une plainte interne au moyen de mesures correctives, éducatives et/ou réparatrices.</p> <p>Les parties doivent s'engager volontairement et sans influence, contraintes, menaces ou</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nouvel article de la politique afin d'offrir la possibilité de répondre à une plainte par d'autres moyens que par un processus d'enquête.

	<p>représailles. À tout moment du processus, les parties peuvent demander que la plainte soit traitée par d'autres avenues que les méthodes de résolutions alternatives.</p> <p>Toutefois, l'ombud peut décider de poursuivre le traitement de la situation faisant l'objet de la plainte par une enquête afin de s'acquitter des obligations que lui confère la présente politique (voir l'art. 13.4 — Protection de la communauté universitaire).</p> <p>Des exemples issus de la résolution alternative sont :</p> <ul style="list-style-type: none">• Lettre de déclaration d'impact : la personne plaignante peut décider de communiquer à la personne visée que ses comportements, gestes, attitudes et paroles sont malvenus et la rendent inconfortable. La personne plaignante peut choisir de faire part de ses préoccupations directement ou indirectement, verbalement ou par écrit, avec l'assistance de l'ombud, à la personne visée.• Facilitation : Une personne plaignante peut demander à l'ombud de faciliter une discussion entre elle-même et la personne visée. Dans de telles circonstances, l'ombud tentera de trouver une solution intermédiaire entre la personne plaignante et la personne visée en agissant	
--	--	--

	<p>comme intermédiaire. Au cours de ce processus, aucune des parties n'est tenue d'assister à une rencontre en personne, à moins que les deux ne conviennent de le faire. Ce processus de facilitation peut aboutir à une entente écrite pouvant inclure des attentes en ce qui concerne des comportements et des attitudes, d'une entente de non-contact ou des excuses.</p> <ul style="list-style-type: none">• Toute autre mesure informelle sollicitée par la personne plaignante peut être considérées. <p>Si la plainte est recevable, l'ombud assure d'abord un suivi avec la personne plaignante puis la personne visée afin de déterminer leur volonté à participer à une résolution alternative (voir l'art 14.4 — Recevabilité de la plainte).</p> <p>Lorsque la personne plaignante et la personne visée parviennent à une résolution, l'ombud prépare un compte rendu écrit de cette résolution, laquelle doit être signée par les deux parties. La résolution signée sera conservée par l'ombud. Une copie signée sera fournie à la personne plaignante et à la personne visée. Elle pourra aussi être fournie aux personnes en autorités concernées s'il est nécessaire de mettre en œuvre des conditions de la résolution. L'ombud surveillera la mise en œuvre et le respect du processus de résolution alternatif. En cas de non-respect des termes d'une</p>	
--	--	--

	<p>résolution, l'ombud peut décider d'ouvrir une enquête en réponse à la plainte.</p>	
<p>13.5 Enquête Si la plainte est recevable, une enquête est ouverte, sauf si elle s'avère inutile parce que les faits exposés par la personne plaignante ne sont pas remis en question ou qu'ils ont été admis par la personne visée.</p> <p>L'enquête doit être menée avec rigueur et ne devrait pas dépasser les six mois suivants la date du dépôt de la plainte. L'objectif est toujours d'agir dans des délais raisonnables et aussi rapidement que possible. L'enquête est confiée à une personne externe et indépendante, nommée par la ou le commissaire. La personne chargée de l'enquête doit avoir les compétences nécessaires en matière de situations de violence à caractère sexuel et ne doit pas être en situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent avec les personnes impliquées.</p>	<p>14.5.2 Enquête Si la plainte est recevable une enquête peut être ouverte, sauf si elle s'avère inutile parce que les faits exposés par la personne plaignante ne sont pas remis en question ou qu'ils ont été admis par la personne visée.</p> <p>L'enquête ne devrait pas dépasser les six mois suivants la date du dépôt de la plainte. L'objectif est toujours d'agir dans des délais raisonnables et aussi rapidement que possible.</p> <p>Dans le cas d'un processus d'enquête, l'ombud peut mener l'enquête ou peut nommer une enquêteuse ou un enquêteur externe.</p> <p>La personne chargée de l'enquête doit avoir les compétences nécessaires en matière de violence à caractère sexuel et ne doit pas être en conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent avec les parties et les témoins impliqués.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Une enquête n'est pas systématiquement lancée parce qu'une plainte est recevable. Entre autres, la personne plaignante peut demander un mode de résolution alternatif à la situation. • Qu'est-ce que veut dire : « doit être menée avec rigueur »? Supprimer pour éviter d'utiliser un vocabulaire imprécis et trop vague. • Nous proposons que les enquêtes puissent être menées par l'ombud à condition, comme l'exprime le dernier paragraphe de cet article, qu'elle ait les compétences nécessaires.
	<p>14.5.3 Le droit à l'accompagnement durant le traitement de la plainte Tout au long du processus de plainte, la personne plaignante et la personne visée peuvent être accompagnées par une personne de son choix, que ce soit lors des rencontres ou durant le processus d'enquête. À moins d'indication contraire, cette</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ajout d'un nouvel article intitulé 14.5.3 — Le droit à l'accompagnement durant le traitement de la plainte. Le contenu de cet article est tiré du dernier paragraphe de l'art. 13 — Plainte formelle.

	<p>personne peut assister au processus à titre d'observateur et ne peut parler au nom d'une des parties ni la représenter.</p>	
	<p>14.5.4 Mesures provisoires Dans certains cas, l'ombud peut recommander la mise en place des mesures provisoires au cours du traitement des plaintes et dans l'attente du prononcé de la décision finale.</p> <p>Ces mesures visent notamment à encadrer les conduites des personnes visées, pour éviter que la situation ne se dégrade ou pour éviter la récurrence. Ces mesures ne préjugent pas les résultats de l'enquête.</p> <p>Voici des exemples de mesures provisoires pouvant être appliquées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Restrictions d'accès au campus ou à certains lieux du campus, aux matériels et aux activités liées à l'université; • Suspension de certains privilèges; • Ordre de non-contact et de non-communication entre personnes; • Dans le cas de membre du personnel, modifications préventives plutôt que disciplinaires pour éviter tout contact entre les parties ou imposer un congé temporaire rémunéré non disciplinaire à la personne qui aurait exercé de la violence à caractère sexuel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ajouter la possibilité de mettre en place des mesures provisoires. • À la différence des mesures de prévention et d'accommodement, les mesures provisoires sont mises en place au cours du traitement d'une plainte et dans l'attente des décisions finales. À la différence des mesures de prévention et d'accommodement, elles ciblent la personne visée par la plainte, sont recommandées par l'ombud et mise en place par les personnes en autorités. • Notez que des mesures de prévention et d'accommodement identifiés dans cette politique correspondent davantage à des mesures provisoires puisqu'elles concernent la partie visée par la plainte (Ex. suspension de certains privilèges, restriction d'accès, etc.). Or, elles ne peuvent pas être mises en place par les intervenant-e-s puisqu'elles n'interviennent pas auprès des personnes visées par les plaintes et qu'elles n'ont pas l'autorité de le faire.

<p>13.6-Retrait de la plainte La personne plaignante a le droit de retirer sa plainte à tout moment. Toutefois, l'Université de Moncton peut poursuivre l'examen de l'incident faisant l'objet de la plainte afin de s'acquitter des obligations que lui confèrent la présente politique (voir l'art. 12.4 — Protection de la communauté universitaire). Dans ce cas, la personne plaignante peut exiger, si elle le souhaite, d'être tenue informée des développements du processus de traitement de la plainte.</p>	<p>14.6 Retrait de la plainte La personne plaignante a le droit de retirer sa plainte à tout moment. Toutefois, l'ombud peut poursuivre l'examen de la situation faisant l'objet de la plainte afin de s'acquitter des obligations que lui confèrent la présente politique (voir l'art. 13.4 — Protection de la communauté universitaire). Dans ce cas, la personne plaignante peut demander, si elle le souhaite, d'être tenue informée des développements du processus de traitement de la plainte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modifier le chiffre de l'article mis en référence. • Remplacer le terme «exiger» par «demander».
<p>13.7 Comité de sanctions réseau Saisi de l'analyse et des conclusions du rapport d'enquête, le comité de sanctions réseau recommande les mesures disciplinaires et administratives (voir l'art. 15 — Sanctions, mesures disciplinaires et mesures administratives) qui lui semblent convenir. Il remet ses recommandations à la rectrice ou au recteur, qui prend ensuite une décision à ce sujet. Le comité de sanctions réseau est ensuite informé de la décision prise par la rectrice ou le recteur.</p> <p>Un comité de sanctions réseau est formé pour l'ensemble des trois campus de l'Université de Moncton. Les membres qui siègent au comité de sanctions réseau sont tirés d'un groupe de membres composé de deux personnes du corps professoral, de deux personnes employées et de deux personnes étudiantes. Lorsqu'une enquête</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Supprimer le comité de sanction : <ul style="list-style-type: none"> ○ La mise en place d'un comité de sanction ajoute une étape non-nécessaire, créer des délais et soulève des questions de bris de confidentialité des dossiers. ○ Si un dossier est de la responsabilité de l'ombud, un rapport d'enquête externe devrait lui revenir pour que l'ombud formule les recommandations, tel que son rôle l'indique. ○ De plus, le fait que l'ombud devrait faire la formation des membres d'un tel comité démontre par ailleurs que l'ombud détient déjà l'expertise nécessaire pour ce rôle, et non les membres du comité.

~~aboutit à la conclusion que la plainte est fondée, trois membres de ce groupe, c'est-à-dire une personne professeure, une personne employée et une personne étudiante, sont nommés par la ou le commissaire pour former comité de sanctions réseau saisi de cette plainte. Le mandat des membres du comité de sanctions réseau est d'un an, avec possibilité de renouvellement. Les réunions du comité de sanctions réseau se tiennent, si possible, en personne et à huis clos.~~

~~Les membres du comité de sanctions réseau doivent être impartiaux et sans conflit d'intérêts réel ou apparent. Dans l'éventualité d'un conflit d'intérêts ou de difficulté d'agir en toute impartialité, un autre membre du groupe de membres sera nommé au comité de sanctions réseau saisi de la plainte.~~

~~Le comité de sanctions réseau peut avoir recours à des personnes ressources au besoin. Dans ce cas, les personnes consultées sont soumises aux mêmes obligations de confidentialité que les membres du comité de sanctions réseau (voir l'art. 11—Confidentialité).~~

~~Les membres du comité de sanctions réseau doivent être au fait des procédures d'enquête qui s'appliquent et des principes de base de l'équité procédurale en matière de plaintes. Ils doivent avoir suivi une formation portant sur la problématique de la violence à caractère sexuel,~~

<p>sur les procédures pour un traitement équitable des plaintes et sur les mesures disciplinaires et administratives qui peuvent s'appliquer en cas de violence à caractère sexuel et qui servent à décourager sa répétition. Cette formation ne doit pas porter sur la plainte particulière dont est saisi le comité de sanctions réseau et ne doit en aucun cas brimer la liberté d'un membre du comité d'agir selon sa conscience sur la base de l'information reçue.</p>		
<p>13.8 Conclusions de l'enquête</p> <p>13.8.1 Cas où la plainte s'avère fondée Lorsqu'une enquête aboutit à la conclusion que, selon la prépondérance des probabilités, la plainte est fondée, les mesures suivantes s'appliquent : a) La ou le commissaire transmet l'analyse et les conclusions du rapport d'enquête au comité de sanctions réseau qui recommande les sanctions et remet ses recommandations à la rectrice ou au recteur qui prend ensuite une décision (voir 13.7 — Comité de sanctions réseau). Les parties sont informées des conclusions de l'enquête.</p>	<p>14.7 Résultats issus du processus d'enquête À la fin de l'enquête, l'ombud rédige un rapport final et émet ses recommandations.</p> <p>Dans tous les cas, l'ombud oriente les parties vers les services et ressources susceptibles de répondre à leurs besoins.</p> <p>a. Cas où la plainte s'avère fondée Lorsque le rapport final conclut que, selon la prépondérance des probabilités, la personne visée a contrevenu à la présente politique :</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Les parties sont informées des résultats du rapport final par l'ombud dans les dix (10) jours ouvrables; ii. L'ombud remet ses recommandations à la rectrice ou au recteur qui prend ensuite une décision; 	<ul style="list-style-type: none"> • Modifier le titre de l'article • Reformuler et réorganiser l'information dans cet article. • À noter que l'ombud ne partage pas les conclusions de l'enquête avec les parties. Une enquête n'est qu'une partie des éléments du traitement de la plainte. Les parties sont seulement avisées lorsque l'ombud a achevé son rapport à la suite de la réception de l'enquête dans lequel l'ombud a émis ses recommandations. Remplacer « rapport d'enquête » par « rapport final » de l'ombud. • Ajouter plus d'informations sur ce qui se produit lors de la remise des conclusions de l'enquête. • Remplacer les articles 13.8.1, 13.8.2 et 13.8.3 par les points a, b et c. Les points initialement en a, b et c deviendront i, ii et iii, etc. • Préciser ce que signifie « fondée » aux termes de cette politique, soit que la personne visée a contrevenu à la présente politique.

<p>b) Le rapport d'enquête est classé en toute confidentialité sous la responsabilité de la personne intervenante.</p> <p>c) Une copie du rapport d'enquête est déposée dans le dossier de la personne visée pour une période de cinq ans. Une note administrative est placée dans les dossiers des parties indiquant la date du dépôt de la plainte et le fait qu'elle a été jugée fondée.</p> <p>13.8.2 Cas où la plainte s'avère non fondée Lorsqu'une enquête aboutit à la conclusion que, selon la prépondérance des probabilités, la plainte est non fondée, les mesures suivantes s'appliquent :</p> <p>a) Le rapport d'enquête est classé en toute confidentialité sous la responsabilité de la personne intervenante.</p> <p>b) Le rapport d'enquête n'est pas déposé dans les dossiers des parties. Seule une note administrative est placée dans leur dossier indiquant la date du dépôt de la plainte et le fait qu'elle est non fondée.</p> <p>e) Des mesures de prévention ou d'accommodement peuvent tout de même être mises en place (voir l'art. 14 — Mesures de prévention et d'accommodement).</p> <p>13.8.3 Cas où la plainte s'avère vexatoire</p>	<p>iii. Le rapport final est classé en toute confidentialité sous la responsabilité de l'ombud;</p> <p>iv. Une note administrative est placée dans le dossier de la personne visée indiquant la date du dépôt de la plainte, la politique à laquelle elle se rapporte et le fait qu'elle a été jugée fondée.</p> <p>b. Cas où la plainte s'avère non fondée Lorsque le rapport final conclut que, selon la prépondérance des probabilités, la personne visée n'a pas contrevenu à la présente politique :</p> <p>i. Les parties sont informées des résultats du rapport final par l'ombud dans les dix (10) jours ouvrables;</p> <p>ii. Le rapport final est classé en toute confidentialité sous la responsabilité de l'ombud;</p> <p>iii. Des mesures de prévention ou d'accommodement peuvent tout de même être mises en place (voir l'art. 11 — Mesures de prévention et d'accommodement).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ajouter que les parties sont d'abord informées des résultats du rapport final par l'ombud. • Éliminer toute référence au comité de sanctions réseau puisqu'il est aboli. • Le rapport final est classé en toute confidentialité par l'ombud et non par les personnes intervenantes afin de maintenir la confidentialité et l'anonymat des parties et des témoins. • À des fins de confidentialité et d'anonymat, le rapport final de l'ombud ne devrait pas être déposé dans les dossiers de qui que ce soit. C'est plutôt une note administrative qui est placée dans le dossier de la personne visée, dans le cas où la plainte est jugée fondée. Lorsque la plainte est jugée non fondée, aucune note administrative n'apparaît dans le dossier des parties. • Il peut être dissuasif pour les victimes de porter plainte si peu importe le résultat de l'enquête, une note administrative apparaîtra dans leur dossier. Ce qui les identifie et pose un problème de confidentialité. Ainsi, dans le cas d'une plainte fondée, une note administrative devrait être placée uniquement dans le dossier de la personne visée. Dans le cas d'une plainte jugée non fondée, aucune note administrative ne devrait apparaître dans le dossier des parties. • En plus d'indiquer la date du dépôt de la plainte, la note administrative devrait également indiquer sous quelle politique institutionnelle une plainte a été jugée fondée.
---	---	---

~~Lorsqu'une enquête aboutit à la conclusion que, selon la prépondérance des probabilités, la plainte est non fondée et est de nature vexatoire ou frivole, les mesures suivantes s'appliquent :~~

~~a) Le rapport d'enquête est classé en toute confidentialité sous la responsabilité de la personne intervenante.~~

~~b) Le rapport d'enquête est déposé dans le dossier de la personne plaignante pour une période de cinq ans. Une note administrative est placée dans les dossiers des parties indiquant la date du dépôt de la plainte et son caractère vexatoire.~~

~~Toute personne qui fait preuve d'un tel comportement peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou administratives.~~

- Supprimer l'article 13.8.3 — Cas où la plainte s'avère vexatoire : cet article est problématique et contrevient aux bonnes pratiques en matière de violence à caractère sexuel. En ce sens qu'il perpétue le préjugé, que de nombreuses victimes de violence sexuelle formulent de fausses allégations de violence sexuelle! Alors que les fausses plaintes pour violence sexuelle ne représentent qu'un petit pourcentage et ne sont pas plus nombreuses que pour tout autre type de crime. Cet article porte davantage préjudice aux personnes réellement victimisées sexuellement en les dissuadant de porter plainte ou en laissant planer la possibilité qu'elles puissent être réprimandées si la plainte est jugée vexatoire plutôt qu'il n'aide réellement à prévenir des personnes de porter des plaintes de nature vexatoire. Par ailleurs, il est possible de douter de la compétence des enquêteurs chargée des enquêtes à déterminer avec justesse des intentions malhonnêtes d'une personne plaignante. Surtout que les résultats d'une enquête sont ici déterminés sur la base de la prépondérance des probabilités. Ensuite, cet article ne prévoit pas par qui et comment les mesures disciplinaires et administratives seraient appliquées dans de tels cas. Finalement, une plainte devrait donc être jugée comme étant fondée ou non fondée.

<p>14. Mesures de prévention et d'accommodement</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Article déplacé plus haut dans cette politique
<p>15. Sanctions, mesures disciplinaires et mesures administratives Le comité de sanctions réseau recommande les mesures disciplinaires et administratives (voir l'art. 13.7 — Comité de sanctions réseau). Les critères à appliquer à cette fin sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Les circonstances de l'incident dans la perspective de toutes les parties en cause; b) La gravité du geste et son impact sur la personne s'estimant avoir été victime; c) L'étendue et la gravité de ses effets sur les autres membres de la communauté universitaire; d) Le caractère intentionnel de l'incident; e) Les antécédents disciplinaires de la personne visée et les avertissements qu'elle a reçus : les mesures préalables prises à son endroit; les avertissements et mises en garde qu'elle a reçus; les mesures administratives qui lui ont été imposées; les mesures disciplinaires qui lui ont été imposées. 	<p>14.8 Recommandation de sanctions, mesures disciplinaires et administratives Les sanctions, les mesures disciplinaires et administratives sont recommandées par l'ombud et le choix de celles-ci relève de la rectrice ou du recteur.</p> <p>L'ombud recommande une ou plusieurs sanctions en se basant sur les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Les circonstances de la situation dans la perspective de toutes les parties en cause; b) La gravité du geste et son impact sur la personne plaignante; c) L'étendue et la gravité de ses effets sur les autres membres de la communauté universitaire; d) Les antécédents disciplinaires de la personne visée, incluant les mesures préalables prises à son endroit, les avertissements et mises en garde qu'elle a reçus; et les mesures administratives ou disciplinaires qui lui ont été imposées conformément aux politiques en vigueur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cet article devient 14.8 • Changer le titre de cet article puisqu'il porte sur le fait de recommander des sanctions. • Premier paragraphe tirée de l'article 14.5.2 - Enquête. • Supprimer « s'estimant avoir été » et remplacer par personne « plaignante ». • Retirer le critère suivant « caractère intentionnel ». Par définition la violence à caractère sexuel est intentionnelle.
<p>15.1 Cas où la personne visée est une personne étudiante Dans le cas où la personne visée est une personne étudiante, les mesures disciplinaires et administratives sont recommandées par le comité de sanctions réseau. Les sanctions liées aux situations de violence à caractère sexuel ne</p>	<p>14.9 Sanctions, mesures disciplinaires et administratives Pour une personne étudiante, l'une ou plusieurs des sanctions suivantes peut s'appliquer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'avertissement verbal; - L'avertissement écrit; 	<ul style="list-style-type: none"> • Cet article devient l'article 14.9 et est intitulé : Sanctions, mesures disciplinaires et administratives. • 15,1, 15,2, 15,3, 15,4 sont présentés en a, b, c et d. • Les titres de ces points sont reformulés

RÉVISION DE LA POLITIQUE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL. UNIVERSITÉ DE MONCTON. FÉVRIER 2021

<p>relèvent donc pas du Comité disciplinaire. L'application des mesures disciplinaires et administratives relève de la rectrice ou du recteur.</p> <p>L'Université de Moncton se réserve le droit d'imposer des mesures disciplinaires et administratives même si la personne étudiante quitte l'Université de Moncton.</p> <p>Les sanctions dont une personne étudiante peut faire l'objet incluent notamment les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'avertissement verbal; - L'avertissement écrit; - Le renvoi d'une salle de classe; - La restriction de privilèges; - Le renvoi temporaire ou permanent d'un cours; - La relocalisation ou le renvoi temporaire ou permanent de la résidence ou de l'appartement étudiant; - L'entente écrite relative au comportement; - La participation obligatoire à une formation; - L'accès interdit ou restreint aux campus ou à une activité de l'Université de Moncton pour une durée déterminée; - Le service communautaire; - L'interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l'application de restrictions à cet égard; - Le retrait d'accès à des bourses; 	<ul style="list-style-type: none"> - Le renvoi d'une salle de classe; - La restriction de privilèges; - Le renvoi temporaire ou permanent d'un cours; - La relocalisation ou le renvoi temporaire ou permanent de la résidence ou de l'appartement étudiant; - L'entente écrite relative au comportement; - La participation obligatoire à une formation; - L'accès interdit ou restreint aux campus ou à une activité de l'Université de Moncton pour une durée déterminée; - Le service communautaire; - L'interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l'application de restrictions à cet égard; - Le retrait d'accès à des bourses; - La suspension de l'Université de Moncton pour une durée déterminée; - Le renvoi de l'Université de Moncton. <p>Pour une personne employée, l'une ou plusieurs des sanctions suivantes peut s'appliquer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La réprimande orale; - La réprimande écrite; - L'entente écrite relative au comportement; - La participation obligatoire à une formation; - L'accès interdit ou restreint aux campus ou à une activité de l'Université de Moncton pour une durée déterminée; 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir cet article le plus simple possible servant de référence de types de sanctions et de mesures qui puissent être appliquées. • Les renseignements supprimés ici sont reportés à l'article 15 — Décision de la rectrice ou du recteur.
--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> - La suspension de l'Université de Moncton pour une durée déterminée; - Le renvoi de l'Université de Moncton. <p>15.2 Cas où la personne visée est une personne employée</p> <p>Dans le cas où la personne visée est une personne employée, les mesures disciplinaires et administratives sont recommandées par le comité de sanctions réseau. L'application des mesures disciplinaires et administratives relève de la rectrice ou du recteur.</p> <p>Les sanctions dont une personne employée peut faire l'objet incluent notamment les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La réprimande orale; - La réprimande écrite; - L'entente écrite relative au comportement; - La participation obligatoire à une formation; - L'accès interdit ou restreint aux campus ou à une activité de l'Université de Moncton pour une durée déterminée; - L'interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l'application de restrictions à cet égard; - La suspension de rôles ou de responsabilités; - Le service communautaire; - La suspension avec ou sans salaire de l'Université de Moncton pour une durée déterminée; - La sanction pécuniaire; 	<ul style="list-style-type: none"> - L'interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l'application de restrictions à cet égard; - La suspension de rôles ou de responsabilités; - Le service communautaire; - La suspension avec ou sans salaire de l'Université de Moncton pour une durée déterminée; - La sanction pécuniaire; - Le congédiement. <p>Pour une personne membre du personnel sous-traitant, l'une ou plusieurs des sanctions suivantes peut s'appliquer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'amende; - L'accès interdit ou restreint aux campus ou à une activité de l'Université de Moncton pour une durée déterminée; - L'interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l'application de restrictions à cet égard; - La compensation financière ou en nature pour pertes, dommages et préjudices subis; - L'exclusion de certaines personnes employées du contrat de service; - La suspension du contrat; - L'annulation du contrat. <p>Pour une personne qui n'est pas membre de la communauté universitaire, l'une ou plusieurs des sanctions suivantes peut s'appliquer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le retrait d'une activité; 	
---	---	--

<p>- Le congédiement.</p> <p>15.3 Cas où la personne visée est membre du personnel sous traitant de l'Université de Moncton</p> <p>Dans le cas où la personne visée est membre du personnel sous traitant de l'Université de Moncton, le choix des mesures disciplinaires et administratives relève entièrement de la rectrice ou du recteur, sans l'intermédiaire du comité de sanctions réseau.</p> <p>Les sanctions dont une personne membre du personnel sous traitant de l'Université de Moncton peut faire l'objet incluent notamment les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'amende; - L'accès interdit ou restreint aux campus ou à une activité de l'Université de Moncton pour une durée déterminée; - L'interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l'application de restrictions à cet égard; - La compensation financière ou en nature pour pertes, dommages et préjudices subis; - L'exclusion de certaines personnes employées du contrat de service; - La suspension du contrat; - L'annulation du contrat. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'annulation d'un droit d'accès ou d'une carte de membre; - La restriction de privilèges; - L'accès interdit ou restreint aux campus ou à une activité de l'Université de Moncton pour une durée déterminée; - L'interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l'application de restrictions à cet égard; - La compensation pour pertes, dommages et préjudices subis; - L'amende. 	
--	---	--

<p>15.4 Cas où la personne visée se trouve sur un campus sans toutefois être membre de la communauté universitaire</p> <p>Dans le cas où la personne visée est visiteuse, bénévole ou cliente ou que, bien qu'elle ne soit pas membre de la communauté universitaire, elle se trouve sur un campus de l'Université de Moncton, le choix des mesures disciplinaires et administratives relève entièrement de la rectrice ou du recteur, sans l'intermédiaire du comité de sanctions réseau. L'Université de Moncton peut également déposer une dénonciation auprès de la police.</p> <p>Les sanctions dont la personne peut faire l'objet incluent notamment les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le retrait d'une activité; - L'annulation d'un droit d'accès ou d'une carte de membre; - La restriction de privilèges; - L'accès interdit ou restreint aux campus ou à une activité de l'Université de Moncton pour une durée déterminée; - L'interdiction de communiquer avec certaines personnes ou l'application de restrictions à cet égard; - La compensation pour pertes, dommages et préjudices subis; - L'amende. 		
<p>15.5 Décision de la rectrice ou du recteur</p> <p>Dans tous les cas où une enquête arrive à la conclusion qu'une plainte est fondée, la rectrice ou</p>	<p>15. Décision de la rectrice ou du recteur</p> <p>a) Dans tous les cas où le rapport final arrive à la conclusion que selon la prépondérance des</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reformuler et réorganiser cet article.

<p>le recteur devra rencontrer la personne visée et lui permettre de faire des représentations et d'être entendue avant de rendre une décision à la lumière de toutes les informations qui lui auront été communiquées.</p>	<p>probabilités, la personne visée a contrevenu à la présente politique et que la personne visée est une personne étudiante ou une personne employée, la rectrice ou le recteur décide de la ou des sanctions dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du rapport final et des recommandations de l'ombud.</p> <p>b) La rectrice ou le recteur peut imposer des mesures disciplinaires ou des sanctions à tout membre de la communauté universitaire même si cette personne quitte l'Université de Moncton.</p> <p>c) Dans tous les cas où le rapport final de l'ombud arrive à la conclusion que la personne visée a contrevenu à la présente politique et que la personne visée est une personne membre du personnel sous-traitant ou une personne qui n'est pas membre de la communauté universitaire, la rectrice ou le recteur décide de la ou des sanctions dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du rapport final et des recommandations de l'ombud.</p> <p>d) Dans tous les cas, la rectrice ou le recteur avise les parties, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de sa décision, de :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) la ou les sanctions infligées; ii) la possibilité de déposer une demande de reconsidération du traitement de la plainte ou des résultats issus du processus d'enquête. 	<ul style="list-style-type: none"> • Retirer la procédure prévue à cet article que : «[...] la rectrice ou le recteur devra rencontrer la personne visée et lui permettre de faire des représentations et d'être entendue avant de rendre une décision à la lumière de toutes les informations qui lui auront été communiquées.» Cette étape ne respecte pas le principe d'équité procédurale et dilue le processus de traitement de plainte décrite dans la présente politique. Plus précisément, la personne visée aura déjà eu deux occasions de répondre à la plainte : 1) au moment de la recevabilité de la plainte et 2) lors de l'enquête. La personne visée aura donc de multiples occasions pour discuter de la plainte, mais pas la personne plaignante. De plus, il y a d'importants risques que la représentation de chacune des parties auprès de la rectrice ou du recteur ne soit pas équivalente, et donc qu'il y ait une injustice. • Apporter plus de précision à la procédure à suivre décrite dans cet article.
--	---	--

	<p>e) Dans tous les cas, la rectrice ou le recteur avise par écrit l'ombud de la ou des sanctions infligées dans les dix (10) jours ouvrables de sa décision.</p> <p>f) Si la rectrice ou le recteur déroge aux recommandations de sanctions de l'ombud, elle ou il l'informe par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de sa décision, des motifs de cette dérogation.</p> <p>g) La rectrice ou le recteur assure la mise en œuvre de la ou des sanctions infligées.</p> <p>h) Si une personne visée ne respecte pas la ou les sanctions infligées, la rectrice et le recteur peut infliger une ou des sanctions supplémentaires.</p>	
<p>13.9 Protection contre les représailles, les réprimandes et les menaces La présente politique interdit toutes représailles, réprimandes ou menaces, ou toute tentative de représailles, de réprimandes ou de menaces, adressées à une personne plaignante ou à une personne témoin qui, selon le cas :</p> <p>a) S'est prévalu des droits que lui confère la présente politique, la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick ou le Code criminel, ou a exercé tout autre recours légal;</p>	<p>16. Protection contre les représailles, les réprimandes et les menaces La présente politique interdit toutes représailles, réprimandes ou menaces, ou toute tentative de représailles, de réprimandes ou de menaces, adressées à une personne plaignante ou à un témoin qui, selon le cas :</p> <p>a) s'est prévalu des droits que lui confère la présente politique, la <i>Loi sur les droits de la personne</i> du Nouveau-Brunswick ou le <i>Code criminel</i> ou a exercé tout autre recours légal;</p>	

<p>b) A participé ou a coopéré à une enquête régie par la présente politique, la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick ou le Code criminel, ou liée à tout autre recours légal;</p> <p>c) A été associé à une personne qui s’est prévalu des droits que lui confère la présente politique, la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick ou le Code criminel, ou a exercé tout autre recours légal.</p> <p>Toute personne qui fait preuve d’un tel comportement peut faire l’objet de mesures disciplinaires ou administratives.</p>	<p>b) a participé ou a coopéré à une enquête régie par la présente politique, la <i>Loi sur les droits de la personne</i> du Nouveau-Brunswick ou le <i>Code criminel</i> ou liée à tout autre recours légal juridique;</p> <p>c) a été associé à une personne qui s’est prévalu des droits que lui confère la présente politique, la <i>Loi sur les droits de la personne</i> du Nouveau-Brunswick ou le <i>Code criminel</i> ou a exercé tout autre recours légal juridique.</p>	
<p>13.10 Demande de reconsidération des conclusions de l’enquête</p> <p>Dans le souci d’éviter la revictimisation de la personne plaignante, la présente politique ne permet de faire une demande de reconsidération des conclusions contenues dans le rapport d’enquête que dans les cas suivants et à condition que ces éléments ont eu des incidences sur les résultats du rapport : (a) les parties ne disposaient pas de certains éléments de preuve pertinents au moment de la plainte; (b) il est raisonnable de croire qu’il a pu y avoir un manque d’impartialité; (c) il y a eu vice fondamental de procédure.</p> <p>La demande de reconsidération des conclusions de l’enquête doit être déposée auprès de la ou du commissaire dans les dix jours ouvrables suivant le</p>	<p>17. Demande de reconsidération du traitement de la plainte ou des résultats issus du processus d’enquête</p> <p>Dans le souci d’éviter la revictimisation de la personne plaignante, la présente politique ne permet de faire une demande de reconsidération du traitement de la plainte et des résultats issus du processus d’enquête sauf dans les cas suivants et à condition que ces éléments ont aient eu des incidences sur les résultats du rapport final :</p> <p>a) les parties ne disposaient pas de certains éléments de preuve pertinents au moment de la plainte;</p> <p>b) il est raisonnable de croire qu’il a pu y avoir un manque d’impartialité; ou</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reformuler le titre • Ajouter la possibilité de reconsidérer également le processus du traitement de la plainte. Le processus d’appel est un moyen pour les parties d’invoquer des procédures défectueuses au cours du traitement de la plainte et à toutes ses étapes. Actuellement, la politique ne permet que de reconsidérer le travail de l’enquêteuse ou de l’enquêteur et soustrait de porter en appel toutes autres étapes du processus. • Spécifier par qui doit être soumise la demande de reconsidération des conclusions de l’enquête • Ajout d’un dernier paragraphe qui décrit plus amplement la procédure à suivre lorsque

<p>dépôt du rapport d'enquête. La demande doit être présentée par écrit, doit être signée et doit faire état des motifs de la demande, des raisons pour lesquelles elle est recevable et des résultats recherchés.</p>	<p>c) il y a eu vice fondamental de procédure.</p> <p>La demande de reconsidération doit être soumise par la personne plaignante ou la personne visée et elle doit être déposée auprès de l'ombud dans un délai de six mois suivants la date à laquelle cette personne a été informée des résultats du rapport final.</p> <p>La demande doit être présentée par écrit, doit être signée et doit faire état des motifs de la demande, des raisons pour lesquelles elle est recevable et des résultats recherchés.</p> <p>Suivant la réception de la demande de reconsidération du traitement de la plainte ou des résultats issus du processus d'enquête, l'ombud examine la demande et décide si elle est recevable. Si la demande de reconsidération est recevable, le processus de traitement de la plainte ou le processus d'enquête est repris.</p>	<p>l'ombud reçoit une demande de reconsidération des résultats issus du processus d'enquête.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le délai prescrit pour faire une demande de reconsidération est trop court considérant les conditions d'études et/ou de travail des parties ainsi que des impacts psychologiques et émotionnels que peut avoir le traitement d'une plainte. Nous proposons de permettre de faire une demande de reconsidération des résultats du rapport final de l'ombud jusqu'à 6 mois suivant la tombée du résultat du rapport final de l'ombud.
<p>16. Concurrence des recours La personne s'estimant avoir été victime peut se prévaloir, en même temps, des recours judiciaires et du processus de traitement d'une plainte prévu par la présente politique. Lorsque des poursuites criminelles ou civiles font suite à des allégations de violence à caractère sexuel concernant des membres de la communauté universitaire, l'Université de Moncton mène sa propre enquête</p>	<p>18. Concurrence des recours La victime peut se prévaloir, en même temps, des recours judiciaires et du processus de traitement d'une plainte prévu par la présente politique. Lorsque des poursuites criminelles ou civiles font suite à des allégations de violence à caractère sexuel concernant des membres de la communauté universitaire, l'Université de Moncton peut mener sa propre enquête</p>	<ul style="list-style-type: none"> Supprimer la phrase dernière phrase : «Lorsqu'une enquête criminelle est en cours, l'Université de Moncton coopère avec la police.» Tout individu ou personne légale doit coopérer avec la police de façon générale. De plus, inclure cette phrase dans la Politique laisse supposer que l'Université pourrait avoir à donner des documents confidentiels à la

<p>indépendante à propos des allégations et rend sa propre décision conformément à ses politiques et procédures. Lorsqu'une enquête criminelle est en cours, l'Université de Moncton coopère avec la police.</p>	<p>indépendante à propos des allégations et rend sa propre décision conformément à ses politiques et procédures.</p> <p>L'ombud a la discrétion de suspendre les procédures par respect des droits constitutionnels de la personne visée tout en protégeant les intérêts de la personne plaignante. Dans ces circonstances, l'ombud a la discrétion de recommander des mesures provisoires (voir l'art. 14.5.4 — mesures provisoires).</p>	<p>police, ce qui est n'est pas le cas sans ordonnance d'un tribunal ou mandat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajouter un dernier paragraphe qui, précise que l'application de la politique peut être suspendue par l'ombud en raison du fait que : peu importe, ce que prévoit la Politique, le droit exige que l'enquête soit suspendue lorsque d'autres procédures, notamment une accusation criminelle, sont en cours sans quoi l'on brime le droit constitutionnel de la personne visée de ne pas être contraint de témoigner contre lui-même dans toute poursuite criminelle intentée contre lui.
	<p>19. Protocole d'intervention</p> <p>Le Protocole d'intervention sert à aiguiller les membres de la communauté universitaire en situation de violence à caractère sexuel. Il rassemble les ressources disponibles à l'Université de Moncton, ainsi que dans la communauté et fournit des renseignements sur les options possibles après une situation de violence à caractère sexuel tant pour les personnes qui en ont été victimes que pour les personnes qui en ont été témoins ou informées. On y retrouve également les coordonnées de la personne intervenante de chacun des campus.</p> <p>La personne intervenante dans chacun des campus travaillera en collaboration avec le bureau de l'ombud pour la mise à jour des informations, ressources et des services mentionnés dans le Protocole d'intervention.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le protocole d'intervention est mentionné à plusieurs reprises dans cette politique et nous proposons de le présenter sous un article. • Premier paragraphe : tiré de la définition et de l'article supprimé 13.2 — Obtenir du soutien

<p>17. Révision de la politique Afin d'assurer que cette politique demeure efficace et conforme aux meilleures pratiques en matière d'intervention et de lutte contre la violence à caractère sexuel, elle sera révisée, au minimum, à l'intérieur des trois prochaines années. La révision est effectuée par le groupe de travail, en consultation avec l'ensemble des associations étudiantes, des syndicats et des associations de personnes employées, des services des ressources humaines, des services de sécurité, des services aux étudiantes et étudiants et de la direction générale de la gestion stratégique de l'effectif étudiant, ainsi qu'avec tout autre service ou toute autre ressource utile.</p> <p>Toute modification à la présente politique doit être approuvée par le Conseil des gouverneurs. La personne intervenante dans chacun des campus a la responsabilité de la mise à jour des informations, des ressources et des services mentionnés dans le Protocole d'intervention; par conséquent, les changements à ce protocole n'ont pas à être approuvés par le Conseil des gouverneurs.</p>	<p>20. Révision de la politique La présente politique sera révisée au plus tard tous les cinq (5) ans, ou sera amendée au besoin, par un comité de révision. Les recommandations de l'ombud dans son rapport annuel pourront être prises en compte.</p> <p>Un comité de révision est formé par le Groupe de travail et peut inclure des membres de différents groupes de la communauté universitaire.</p> <p>Les associations étudiantes, les syndicats et les associations de personnes employées, les services des ressources humaines, les services de sécurité, les services aux étudiantes et étudiants et de la direction générale de la gestion stratégique de l'effectif étudiant sont consultés.</p> <p>Toute modification à la présente politique doit être approuvée par le Conseil des gouverneurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reformuler l'article • Modifier le délai de révision de la politique. Réviser la politique à tous les 5 ans plutôt qu'à tous les 3 ans. • Modifier qui assurent la révision la politique. Il s'agira d'un comité de révision formé par le groupe de travail Pour une culture du consentement. • La dernière phrase est reportée à l'article 19 — Protocole d'intervention
<p>18. Promotion de la politique La Politique sur la violence à caractère sexuel et le Protocole d'intervention lors de violence à caractère sexuel sont accessibles à tous les membres de la communauté universitaire, par l'entremise du site web de l'Université de Moncton. Ces documents sont également</p>	<p>21. Promotion de la politique Il appartient à toute la communauté universitaire de faire la promotion de la présente politique sur la violence à caractère sexuel. Cette politique ainsi que le Protocole d'intervention sont accessibles à tous les membres de la communauté universitaire,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ajouter au premier paragraphe une phrase qui préconise une vision auprès de la communauté universitaire que cette politique lui appartient et que toutes et tous ont la responsabilité d'en faire la promotion.

<p>présentés formellement lors de l'embauche de toute nouvelle personne employée, ainsi que lors des jours journées d'accueil des nouvelles personnes étudiantes.</p>	<p>par l'entremise du site web de l'Université de Moncton.</p> <p>Ces documents sont également présentés formellement lors de l'embauche de toute nouvelle personne employée par les services des ressources humaines et les supérieurs, ainsi que lors des diverses activités d'accueil des nouvelles personnes étudiantes.</p> <p>Une mention de la présente politique, du Protocole d'intervention et des ressources disponibles sur les campus en cas de violence à caractère sexuel est insérée dans tous les plans de cours offerts à l'Université de Moncton.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Remplacer « journée » par « diverses activités » afin d'être plus juste et représentatif des opportunités de promotion lors de la rentrée. Des activités de la rentrée ont lieu durant des semaines plutôt que lors d'une seule journée. • Demander l'insertion d'une mention de cette politique, du protocole d'intervention et des ressources disponibles en matière de violence sexuelle dans les plans de cours afin d'en faire la promotion.
<p>19. Compilation des données statistiques L'Université de Moncton s'engage à se doter des moyens nécessaires pour la compilation de statistiques sur les incidents incidents de violence à caractère sexuel qui ont lieu en son sein.</p> <p>Un rapport annuel réseau est produit par les personnes intervenantes et déposé au bureau du Secrétariat général de l'Université de Moncton au plus tard le 31 août. Le rapport fait état notamment des signalements, des plaintes, des interventions, des mesures de prévention et d'accommodement, des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation qui ont eu lieu dans chacun des campus, ainsi que des activités du groupe de travail. Ce rapport est rendu public par</p>	<p>22. Compilation des données statistiques L'Université de Moncton s'engage à se doter des moyens nécessaires pour la compilation de statistiques sur les situations situations de violence à caractère sexuel qui ont lieu en son sein.</p> <p>Un rapport annuel réseau est produit par les personnes intervenantes et déposé au bureau du Secrétariat général de l'Université de Moncton au plus tard le 31 août. Le rapport fait état notamment des signalements, des plaintes, des interventions, des mesures de prévention et d'accommodement, des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation qui ont eu lieu dans chacun des campus, ainsi que des activités du Groupe de travail. Ce rapport est rendu public par</p>	

<p>l'entremise du site web de l'Université de Moncton et est distribué à l'ensemble de la communauté universitaire.</p>	<p>l'entremise du site web de l'Université de Moncton et est distribué à l'ensemble de la communauté universitaire.</p>	
<p>Annexe – Schéma du Protocole d'intervention</p>		<p>Le schéma du Protocole d'intervention sera mis à jour lorsque les révisions de cette politique seront adoptées.</p>