

**Politique visant à prévenir et intervenir lors de violences à caractère sexuel (VACS) de l'Association des étudiantes et des étudiants en droit (AED) de l'Université d'Ottawa**



Adopté le 22 octobre 2024 par le conseil exécutif de l'AED 2024-2025

## Table des matières

Préambule	3
Définition de termes généraux et des concepts clés	4
Violences à caractère sexuel (VACS)	8
Objectifs de la Politique	10
Portée et champ d'application	10
Conflits d'intérêts	11
Prévention et mesures de sécurité	12
Gardien.nes du senti	13
Formation	14
Plaintes, dévoilements et renseignements concernant toute situation de VACS	15
Analyse de la plainte déposée sous la Politique	17
Enquête	18
Sanction	19
Relations entre la Faculté, l'Association et la personne-ressource	20
Transfert de la plainte déposée ou de l'enquête enclenchée	20
Recours externes et plainte formelle en matière criminelle	20
Droit de retrait d'une plainte	21
Confidentialité de la plainte ou du dévoilement	21
Entrée en vigueur et processus de révision de la Politique	23
Annexes	24
Annexe I – Organigramme des possibilités en lien avec une situation VACS	24
Annexe II – Cheminement d'une plainte administrative	25
Annexe III – Schéma résumé lors d'une plainte formelle en matière criminelle	26
Annexe 4 – Ressources à l'Association et l'Université	27

Rédaction par Thomas Guillemette, vice-président aux affaires externes de l'AED 2023-2024

Révision par Émilie Corneau, vice-présidente aux affaires académiques de l'AED 2024-2025

Nous remercions le Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) ainsi que l'organisme Scène et sauve pour leur assistance et rétroactions sur cette politique.

## **Préambule**

La *Politique visant à prévenir et intervenir lors de violences à caractère sexuel (VACS) de l'Association des étudiantes et des étudiants en droit (AED) de l'Université d'Ottawa* (« la Politique ») est le produit d'échange multiples réalisés dans le cadre de rencontres du comité exécutif de l'Association des étudiantes et des étudiants en droit (« l'Association ») et d'un travail de longue haleine sur une durée de plusieurs mois concernant les pratiques informelles déjà existantes au sein de l'Association.

Cette première Politique officielle permet à l'Association de se doter d'un plan d'action circonscrit et de procédures standardisées pour éviter les situations ambiguës résultant de la gestion au cas par cas des dossiers de VACS.

La Politique est inspirée des fondements d'autres politiques concernant les VACS réalisées dans le milieu académique et s'arrime de paire avec les efforts mis de l'avant par l'Université d'Ottawa (« l'Université ») dans la lutte aux VACS dans la foulée des mouvements *Me too* qui eux-mêmes s'articulent autour du Règlement 67b de l'Université, ainsi que par la mise en place de son Comité permanent en prévention de la violence sexuelle. La Politique est une occasion pour l'Association de réaffirmer que le respect entre les personnes est une valeur fondamentale au sein de son institution et de renforcer les actions en place pour contrer toute forme de violence, y compris celles à caractère sexuel.

Ainsi, la Politique prévoit des services, modes d'accompagnement et mesures de soutien dans les cas d'agression et de VACS, et ce, sans que l'Association ou l'Université ne se substitue aux systèmes judiciaires, d'enquête policière ou tout autre processus opportun.

L'Association accorde une place importante à l'éducation, la sensibilisation et la prévention sur cette question. En ce sens, la Politique agit en concordance avec la mission première de l'Université et ses valeurs fondamentales. Toute la communauté membre de l'Association doit de se conformer à la Politique, de même que les intervenant.es et parties tierces externes avec lesquels l'Association entretient des relations.

## Définition de termes généraux et des concepts clés

« **Association** » réfère à l'Association des étudiantes et étudiants en droit de l'Université d'Ottawa. Son siège se trouve au bureau 129 du pavillon Fauteux (57 Louis-Pasteur Private, Ottawa, ON K1N 6N5). Site internet : <https://www.aedottawa.ca/>

« **Activité** » réfère à toutes les activités de tous genres, réalisées par l'Association, ses membres ou ses regroupements étudiants.

« **Consentement** » s'entend d'un choix actif, direct, volontaire, lucide et conscient et de la participation volontaire à une activité sexuelle. La consommation d'alcool ou de stupéfiant(s) ne dispense pas de l'obligation d'obtenir le consentement.

L'acronyme CLEVER peut être utilisé pour décrire le consentement: clair, libre, éclairé, vérifié/vérifiable, enthousiaste et révoquant.

Si le jugement d'une personne est affaibli par la consommation de stupéfiant(s), d'alcool ou d'autres formes d'atteintes, le consentement ne peut être donné. Dans le même ordre d'idées, une personne dont le jugement est affaibli par la consommation d'alcool ou de stupéfiant(s) qui croit à tort avoir obtenu le consentement ne peut par la suite invoquer son état d'esprit comme motif d'exonération. À des fins de précision, mentionnons que le consentement :

- a) n'est jamais présumé ni implicite;
- b) ne peut être déduit d'un silence et/ou de l'absence d'un refus;
- c) ne peut être donné si la personne est sous l'influence de drogue(s) ou d'alcool et/ou si elle est inconsciente;
- d) ne peut être donné lorsque la personne est endormie;
- e) ne peut être obtenu au moyen de menaces ou de coercition;
- f) peut être révoqué en tout temps;
- g) ne peut être donné si la personne ayant commis une agression à caractère sexuel de tous genres en situation d'abus de confiance, de pouvoir et/ou

d'autorité. Cette relation peut s'évaluer selon plusieurs facteurs, y compris, mais sans s'y limiter, l'âge des parties;

- h) ne peut être donné valablement par une personne dont l'état limite sa capacité d'interaction verbale et/ou physique. Dans ces cas, il est extrêmement important de déterminer la façon d'obtenir un consentement substantiel et véritable.

« **Dévoilement** » réfère à l'action de porter à la connaissance d'une personne en situation d'autorité de faits ou des événements susceptibles de donner lieu à une ou des action(s) de la part de l'Association et éventuellement à une plainte.

« **Entité(s) sous sa [l'Association] charge** » réfère aux entités sous la responsabilité de l'Association, par exemple ses clubs et comités.

« **Faculté** » réfère à la faculté de droit (section de droit civil) de l'Université d'Ottawa et aux membres du personnel de son administration.

« **Frosh** » est la semaine d'activités organisée par l'exécutif de l'Association à chaque début d'année scolaire pour favoriser l'intégration des étudiant.es de première année dans un contexte ludique. Le terme « activité » englobe en outre le terme « *Frosh* ».

« **Membre** » représente tout.e étudiant.e inscrit au programme de la Licence en droit civil (LL.L) ou un programme intégré de la Faculté ayant payé ses cotisations à l'Association.

« **Membre externe** » représente toute personne qui ne répond pas à la définition de « membre » de la communauté étudiante sous la responsabilité de l'Association.

« **Personne-ressource** » réfère à une personne chargée de l'application de la Politique et de la gestion des plaintes.

La personne-ressource se voit normalement être une des personnes suivantes :

- i. Daniella Ingabire, Conseillère en équité et réussite scolaire
- ii. David Robitaille, Vice-doyen aux études et professeur titulaire

La personne-ressource peut changer au courant de l'année scolaire ou pour toute raison particulière liée à une plainte.

« **Plainte** » réfère à une démarche formelle de la personne plaignante visant à dénoncer officiellement une situation de violence à caractère sexuel à une organisation ou à un service de police.

Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation d'inconduite ou de harcèlement à caractère sexuel ainsi qu'à sanctionner la personne mise en cause. Par ailleurs, une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel.<sup>1</sup>

« **Plaignant.e** » s'entend de la personne qui dévoile un ou des incidents de violence sexuelle ou qui dépose une plainte formelle.

« **Politique** » réfère à la présente Politique, à moins d'indication(s) contraire(s).

« **Règlement** » réfère au règlement 67b de l'Université d'Ottawa sur la « Prévention des violences sexuels » et aux autres règlements universitaires qui y sont connexes (voir l'article 2.2 du règlement 67b), à moins de toute indication contraire.<sup>2</sup>

« **Gardien.ne du senti** » réfère à une personne formée et responsable, susceptible d'intervenir afin de mettre fin à une situation de VACS ou de la prévenir.

Le.a ou les gardien.ne(s) du senti sera ou seront choisi.e(s) par la personne président l'entité responsable de l'événement.

« **Soumission chimique** » réfère à l'administration, à des fins criminelles ou délictuelles, de substances psychoactives à l'insu de la victime, sous la menace et/ou sans son consentement.

« **Témoin** » réfère à une personne ayant vu ou été mise au courant d'une situation de VACS. Un.e témoin n'a pas besoin d'être présent.e lors de la situation de VACS.

« **Témoin actif ou active** » réfère à une personne susceptible d'intervenir afin de mettre fin à une situation de VACS ou de la prévenir.

---

<sup>1</sup> Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec, 2017, p. 17

<sup>2</sup> [https://www.uottawa.ca/notre-universite/politiques-reglements/reglement-67b-prevention-de-la-violence-sexuelle#:~:text=a\)%20Dans%20une%20situation%20d.\)%20%3A%20613%2D562%2D5411](https://www.uottawa.ca/notre-universite/politiques-reglements/reglement-67b-prevention-de-la-violence-sexuelle#:~:text=a)%20Dans%20une%20situation%20d.)%20%3A%20613%2D562%2D5411)

« **Université** » réfère à l'Université d'Ottawa qui se trouve au 75 Laurier Ave E, Ottawa, ON K1N 6N5.

## **Violences à caractère sexuel (VACS)**

Les VACS se définissent comme « toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique ». <sup>3</sup>

Les VACS se définissent également comme des actes à caractère sexuel commis par une personne envers une autre sans son consentement libre et éclairé ou à l'endroit d'une personne incapable de consentir ou de refuser l'acte sexuel. Les VACS incluent aussi les cas où une personne en force une autre à un acte sexuel envers une troisième personne.<sup>4</sup>

Les VACS incluent les expériences sexuelles non désirées sans contact, notamment l'exposition à des scènes sexuelles (pornographie, exhibitionnisme, etc.) ou à des photos de nature sexuelle (prises et/ou envoyées par voie électronique ou non);

Voici une liste non-exhaustive d'autres VACS que la Politique reconnaît:

- Le sexisme, la misogynie, l'homophobie, la transphobie, etc.;
- La diffusion d'images ou de vidéos sexuelles dégradantes;
- Les avances verbales ou les propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;
- La manifestation abusive d'intérêt non désirée;
- Les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel;
- Les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- Le harcèlement sexuel;
- Le cyberharcèlement;
- Les appels téléphoniques obscènes auxquels une partie n'a pas consenti;
- La production ou la distribution d'images ou de vidéos sexuelles d'un membre de la communauté sans son consentement;

<sup>3</sup> <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/P-22.1> Art.1

<sup>4</sup> <https://www.usherbrooke.ca/respect/violences-a-caractere-sexuel>



- Les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés;
- Les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel;
- Le retrait d'un préservatif en cours de relation sexuelle à l'insu de l'autre partenaire ou sans son consentement (*stealthing*);
- La soumission chimique d'une personne<sup>5</sup>;
- La traite des personnes et l'exploitation sexuelle.

---

<sup>5</sup> Pour les fins de la Politique, il n'est pas nécessaire de prouver l'intention d'une personne procédant à la soumission chimique d'une autre : l'acte de soumission chimique en soi est répréhensible et passible de sanctions en vertu de la Politique.

## **Objectifs de la Politique**

Voici les objectifs déterminés par le comité exécutif de l'Association visés par la présente Politique:

- Interdire toute violence à caractère sexuel entre ses membres, y compris par le biais de moyens technologiques (courriel, médias sociaux, etc.), et toutes mesures de représailles envers l'auteur ou l'autrice d'un dévoilement et/ou d'une plainte.
- Mettre en place des activités de sensibilisation, prévention et formation, ainsi que des mesures d'encadrement pour les activités qu'elle ou les entités sous sa charge organisent pour ses membres.
- Développer une culture de consentement, en faisant la promotion de rapports égaux entre les genres et en valorisant le respect, l'inclusion et la diversité.
- Sensibiliser et responsabiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux enjeux liés au VACS.
- Identifier des mesures d'aide et de soutien adaptées aux besoins des personnes qui dévoilent, signalent et/ou portent plainte pour une situation de VACS, ainsi qu'aux personnes mises en cause.
- Créer un guichet unique de services et de ressources propre à l'Association en matière de violences à caractère sexuel accessible à l'ensemble des membres.
- Établir un processus de traitement des dévoilements et des plaintes dans les délais en vigueur.
- S'aligner avec et compléter le Règlement 67b de l'Université d'Ottawa en lien avec les activités de l'Association et des entités sous sa charge.
- Définir clairement les rôles et responsabilités des parties intervenantes de la communauté universitaire.
- Renforcer les actions et mesures déjà en place pour continuer de promouvoir et d'offrir un environnement d'études et de travail sain et sécuritaire, exempt de toutes formes de harcèlement et de violence et, par conséquent, de violences à caractère sexuel.
- Respecter les exigences de la Loi.

## **Portée et champ d'application**

Dans le cadre de dévoilements, cette Politique s'applique à toute personne liée ou ayant été liée à l'Association et à l'Université d'Ottawa en tant que membre de la communauté universitaire. Elle s'applique également aux visiteurs et visiteuses ainsi qu'aux personnes qui accueillent encadrent et/ou côtoient des étudiant.es, qu'ils interviennent à titre de bénévole ou non, lorsque les événements menant au dévoilement ou à la plainte se sont déroulés dans le cadre des activités de l'Association ou d'une ou plusieurs entité(s) sous sa charge.

La Politique s'applique à toute situation de VACS se déroulant sur les campus de l'Université ou en dehors de celui-ci, que ce soit de manière physique (par exemple la *Frosh*) ou au moyen des technologies de l'information et des communications (TIC). Les situations impliquant des membres de la communauté étudiante à l'extérieur du cadre des activités de l'Association y compris, mais sans s'y limiter, les relations amoureuses entre deux étudiants, les échanges étudiants, les stages cliniques ou professionnels et les activités du Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa (SÉUO), tombent hors de sa compétence et ne peuvent être encadrées par la Politique de l'Association.

Dans le cadre du dépôt d'une plainte où une ou plusieurs parties n'est ou ne sont pas membre(s) de l'Association, celle-ci se réserve le droit de référer la partie plaignante aux ressources plus appropriées à sa situation si celle-ci n'est pas membre de l'Association (voir la section « Relations entre la Faculté, l'Association et la personne-ressource »). Ce choix est fait en fonction des circonstances entourant les événements, du lien entre les parties et l'Association ainsi que des autres mesures à la disposition de la personne ayant vécu un événement de VACS.

Au niveau des plaintes administratives et tout élément connexe, la situation rapportée est analysée sous l'angle de la raisonnable. La décision liée à une plainte est prise suivant la balance des probabilités.

### **Conflits d'intérêts**

Les conflits d'intérêts ou les apparences de conflits d'intérêts peuvent compromettre l'intégrité et la neutralité du processus de traitement des plaintes pour VACS. Il est important de mettre en place des mesures pour éviter ces conflits et garantir l'équité procédurale du processus (soit le droit des parties à une procédure juste et équitable).

Tout au long du processus formel de plainte, si la personne-ressource elle-même ou le.a plaignant.e estime que la personne-ressource, qui est chargée d'administrer la plainte, pourrait se trouver en situation de conflit d'intérêts, elle peut faire part de cette préoccupation par écrit à l'Association, qui décidera des mesures à prendre.

Voici une liste non-exhaustive de conflits d'intérêts envisageable en lien avec une personne-ressource chargée de traiter des plaintes pour violences à caractère sexuel:

- La personne-ressource a une relation personnelle ou professionnelle avec l'auteur ou l'autrice présumé.e de la violence.
- La personne-ressource est elle-même la dépositaire de la plainte de violence à caractère sexuel.
- La personne-ressource est elle-même victime présumée de violence à caractère sexuel ou a un passé d'abus sexuel responsable d'un biais important l'empêchant de traiter le dossier de façon neutre.
- La personne-ressource a un intérêt financier dans l'issue du cas ou est susceptible d'en avoir un.
- La personne-ressource a des opinions ou des préjugés personnels qui pourraient influencer son jugement sur le cas.
- La personne-ressource est incapable de maintenir une distance émotionnelle de la situation ou des parties impliquées dans l'affaire.

Pour toute situation où l'intérêt est allégué suivant le dépôt de la plainte, le fardeau de la preuve applicable est la crainte raisonnable de partialité. Ce fardeau incombe à la partie soulevant la crainte (i.e. la partie accusée de VACS), puisque les personnes-ressource bénéficient d'une présomption d'intégrité et d'impartialité. Pour renverser cette présomption, il doit être démontré qu'une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique, jugerait qu'il existe une menace réelle à l'équité procédurale.

Les personnes suivantes sont également habilitées à discuter des options alternatives à cette politique pour porter plainte (notamment concernant le Règlement 67b de l'Université d'Ottawa), qu'il y ait ou non un conflit d'intérêt :

- Émilie Corneau, Vice-présidente aux affaires académiques et responsable de la Politique au sein de l'Association pour l'année scolaire 2024-2025

## **Prévention et mesures de sécurité**

Depuis plusieurs années, l'Association met en place des mesures informelles dans le but de prévenir et d'assurer la sûreté ainsi que la sécurité de ses membres lors d'activités

organisées par elle-même ou une ou plusieurs entité(s) sous sa charge. Les nouvelles mesures et celles existantes seront traitées dans cette section.

Les valeurs d'ouverture aux autres et de respect prônées par l'Association font appel à l'acceptation de la différence. Certaines personnes issues de minorités sexuelles ou de genre, culturelles, autochtones, venant de l'étranger ou en situation de handicap peuvent être plus vulnérables face aux violences à caractère sexuel. La Politique et l'Association reconnaissent ces facteurs et travaillent de concert avec les ressources internes de l'Université dans le but d'améliorer ses pratiques en la matière et créer un environnement inclusif et accueillant à ses membres. Ainsi, la Politique invite les personnes plus vulnérables à échanger directement, dans la mesure où elles sont confortables, avec la personne-ressource sur leurs situation et enjeux dans le but de raffermir l'engagement de l'Association envers l'éradication de situations et de potentielles situations de VACS.

### **Gardien.nes du senti**

L'Association s'engage depuis plusieurs années à avoir des individus ayant comme devoir d'être des « gardien.nes du senti » lors de chaque activité officielle organisée par l'Association ou une ou plusieurs entité(s) sous sa charge dans lequel de l'alcool est distribué.

Le nombre de gardien.nes du senti dépend de plusieurs facteurs pris en compte par les personnes responsables de l'événement incluant, mais sans s'y limiter, sa nature et le nombre de gens attendus.

Ces personnes ont pour mandat d'être alertes et vigilantes lors de ces soirées. Elles sont formées préalablement à leur entrée en fonction dans le but de connaître et maîtriser les bonnes pratiques en tant que gardien.nes du sentir. Leur consommation d'alcool se voit également entièrement prescrite lorsqu'elles sont en service.

Ainsi, l'utilisation de gardien.nes du senti en milieu universitaire s'appuie sur les capacités qu'ont les personnes visées au champ d'application de la présente Politique de mettre fin à une situation de VACS ou de la prévenir. Les gardien.nes du senti reconnaissent les différentes formes de VACS, les situations à risque et les opportunités

d'agir pour prévenir et combattre les VACS et de soutenir les personnes touchées par une situation de VACS.

Tous les membres de la communauté universitaire sont invités à aviser une personne gardien.ne du senti lorsqu'ils sont témoins (actifs ou non) d'une ou plusieurs situation(s) à risque ou de VACS. Ces situations peuvent survenir en contextes variés, allant des commentaires sexistes ou de situations posant des risques pour des personnes touchées par une situation de VACS potentielles jusqu'aux situations d'urgence.<sup>6</sup>

Les trois grandes avenues d'intervention suggérées et démontrées par les formations offertes sont d'intervenir directement, de distraire<sup>7</sup> ou de déléguer la responsabilité d'intervenir à une personne compétente pour agir, comme un agent de sécurité par exemple.

Tout membre de l'Association est susceptible d'être gardien.ne du senti pour une activité impliquant l'Association ou un des organes associés. Ils peuvent l'être *de facto* par leur rôle au sein de l'Association (ex : membre du conseil exécutif de l'Association) ou après avoir fait des démarches pour le devenir. Cependant, les membres ayant fait l'objet d'une plainte jugée recevable et fondée sont exclus des membres pouvant être gardien.ne du senti.

## **Formation**

### 1) Pour les membres de l'Association

La formation a pour but de sensibiliser les personnes étudiantes au sujet des violences à caractère sexuel et de les informer du contenu de la présente Politique. L'objectif est de partager le Code de conduite en relation pédagogique ou d'autorité, les ressources et les services concernant les situations à risque et aux comportements d'une ou d'un témoin actif d'une situation, disponibles à l'Université ou l'extérieur. La formation est offerte en début d'année scolaire lors de la semaine d'accueil.

### 2) Pour les représentant.es de l'Association et membres du Comité social

---

<sup>6</sup> Inspiré de McMahon, S., et Banyard, V. L. (2012), When can I help? A conceptual framework for the prevention of sexual violence through bystander intervention, *Trauma, Violence, & Abuse*, 13 (1), p. 3-14.

<sup>7</sup> Distraire fait référence à diriger l'attention ailleurs pour que la personne touchée par la situation de VACS puisse se soustraire de cette situation.

Additionnellement à la formation décrite à la section précédente, une formation pour témoins actifs est donnée par le biais d'enregistrements vidéos, par des pairs ou par une ressource spécialisée, aux membres de l'Association et du comité social ainsi qu'à tous membres ayant à jouer un rôle *ad hoc* ou non de gardien.ne du senti lors d'événements sous l'égide de l'Association. Notons, par exemple, les guides d'alcool et les *frosh leaders* lors de la *Frosh*.

Lorsque la situation le requiert, les membres de l'exécutif de l'Association peuvent, lors d'une réunion exécutive, décider d'organiser d'autres formations liées aux VACS. À cet égard, ils ont la compétence d'organiser de telles activités, même si elles ne sont pas prévues par la présente Politique, et d'établir des mesures incitatives pour favoriser la participation et la réalisation de ces formations et activités par les membres de l'Association.

## **Plaintes, dévoilements et renseignements concernant toute situation de VACS**

Les membres du conseil exécutif de l'Association, pour toute la durée des activités qu'elle ou une ou plusieurs des entité(s) sous sa charge organise, peuvent prendre toute mesure discrétionnaire qu'ils jugent appropriée et nécessaire à garantir la sécurité de toutes ses participant.es.

Une personne touchée par une situation de VACS, un témoin actif ou une tierce personne peut demander de l'aide et/ou de l'information en tout temps auprès d'une personne en situation d'autorité, incluant un.e membre de l'Association, ou auprès de la personne-ressource désignée par la Politique.

L'une ou l'autre des personnes susmentionnées peut également entreprendre une démarche de dévoilement. Cependant, seule la personne touchée par une situation de VACS circonscrite par la Politique peut recourir à une démarche de plainte auprès de la personne-ressource par l'entremise du formulaire de plainte.

Aucun délai de prescription n'est applicable dans la déposition d'une plainte concernant une situation de VACS. Le délai de traitement et d'enquête d'une plainte ne peut toutefois excéder 90 jours.

Toute personne qui souhaite dévoiler ou signaler un comportement en lien avec un acte de VACS peut le faire en tout temps, sans délai de prescription, auprès de la personne-ressource, tant qu'un lien entre celle-ci et l'Association ait été établi. Ce lien peut être établi selon les faits en cause, sur la base du cas par cas (notamment à l'égard des circonstances entourant les événements, du lien entre les parties et l'Association ainsi que des autres mesures à la disposition de la personne ayant vécu un événement de VACS). Elle peut également consulter la Procédure de dévoilement ou de plainte de violence à caractère sexuel<sup>8</sup> (Annexe 2) pour connaître les démarches à suivre et les ressources disponibles à cet effet.

Si le lien entre l'Association et la partie mise en cause prend fin (par exemple, avec sa graduation), le processus formel de plainte prévu par la Politique peut être retiré, suspendu ou transféré selon les modalités prévues dans la présente Politique. La plainte conserve donc toute autorité après son dépôt indépendamment du statut de membre du/de la plaignant.e, tant qu'un lien entre l'Association et elle a été établi au dépôt de la plainte.

Si la partie mise en cause n'est plus membre de l'Association, mais est toujours présente sur le campus dans le cadre de ces études ou d'un emploi, la plainte déposée pourrait, avec l'accord de la personne plaignante, être transférée à l'instance ayant compétence selon le Règlement 67b de l'Université d'Ottawa.

Dans un cas où la personne-ressource ayant reçu la plainte n'est plus en mesure de traiter la plainte (par exemple, lorsqu'elle n'occupe plus le rôle lui donnant le statut de personne ressource), la plainte pourra également, avec l'accord de la personne plaignante, être transférée à une autre personne ressource ou à l'instance ayant compétence selon le Règlement 67b de l'Université d'Ottawa.

Si la partie défenderesse réintègre la Faculté de droit civil et est de nouveau membre de l'Association, le processus formel de plainte peut être repris si elle n'a pas été retirée par la personne plaignante.

Le congé temporaire de la partie mise en cause de l'Université (par exemple, une session sabbatique) ou la cessation temporaire de son lien à celle-ci (par exemple, en cas de

---

<sup>8</sup> Voir ANNEXE II



maladie) suspend le processus de plainte. Son retour sur le campus lève la suspension du traitement de la plainte et permet la reprise du processus formel lorsque le congé a pris fin ou que le lien entre l'Université et la partie mise en cause est rétabli.

### **Analyse de la plainte déposée sous la Politique**

Postérieurement à l'analyse de recevabilité de la plainte déposée, la personne-ressource rencontre la personne plaignante pour l'informer de sa décision concernant la plainte déposée.

Lors de rencontres administratives excluant toute autre partie, la personne plaignante peut être accompagnée d'une personne de support de son choix.

Si la personne-ressource juge la plainte recevable, elle rencontre la personne plaignante pour l'informer des suites du processus. La personne-ressource l'informe des ressources et du soutien s'offrant à l'Université et à l'extérieur de celle-ci. La personne plaignante peut toujours retirer sa plainte ou ajouter des informations à ce stade du processus.

Si la personne-ressource juge la plainte non recevable, elle rencontre la personne plaignante pour l'informer des motifs de sa décision ainsi que ressources et du soutien s'offrant à l'Université et à l'extérieur de celle-ci, le cas échéant.

Dans un délai de dix (10) jours suivant la transmission de la décision de non-recevabilité de la plainte, la personne plaignante doit, si elle désire faire réviser cette décision, transmettre une demande d'appel motivée au secrétaire de la Faculté, qui pourra apprécier la validité de la décision de la personne-ressource et, le cas échéant, maintenir ou modifier la décision.

Si la décision initiale est renversée, par souci d'impartialité, la personne-ressource sera exclue du traitement de la plainte. Si la décision est renversée par le secrétaire de la Faculté, le traitement de plainte suivra le processus prévu au règlement 67b de l'Université.

## **Enquête**

Ce processus s'enclenche lorsque la personne-ressource juge que la plainte déposée est fondée, eu égard aux faits rapportés dans la plainte déposée<sup>9</sup>. La personne-ressource dispose de larges pouvoirs dans le cadre de son enquête. Elle peut rencontrer, communiquer avec et/ou interroger les personnes qui peuvent avoir un impact sur son enquête après acceptation. La partie mise en cause doit être mise au courant par la personne-ressource de la plainte à son égard lors du processus d'enquête. La partie mise en cause a le droit de faire valoir sa version des faits concernant la plainte déposée.

À la suite de son enquête, la personne-ressource doit déterminer si la plainte est fondée. Si la personne-ressource juge que la plainte est fondée, elle détermine une sanction applicable et rencontre la personne plaignante pour l'informer de sa décision et des sanctions qui l'accompagnent. La ou les sanction(s) déterminée(s) ne peuvent pas être modifiées ni la plainte retirée à la suite de la rencontre avec la partie plaignante, où elle exprime son accord avec la continuation du processus. Lors de la rencontre avec la partie plaignante, la personne-ressource doit, par la même occasion, l'informer des ressources et du soutien s'offrant à l'Université et à l'extérieur de celle-ci.

Si la personne-ressource juge la plainte comme étant non fondée, elle rencontre la personne plaignante pour l'informer des motifs de sa décision ainsi que des ressources et du soutien s'offrant à l'Université et à l'extérieur de celle-ci. Elle peut l'informer du processus pouvant être réalisé sous le Règlement 67b.

Une enquête peut également être déclenchée sans plainte déposée et/ou jugée fondée, le tout à la discrétion de la personne-ressource, dans le but d'améliorer les pratiques et les mesures de sécurité déployées lors d'événements organisés par l'Association ou les entités sous sa charge. Cependant, aucune sanction contre un ou des membres peut découler de cette enquête.

Le choix de ne pas porter plainte suite à un dévoilement n'enlève aucune légitimité à un dévoilement ou toute mesure discrétionnaire prise par l'Association pour assurer la

---

<sup>9</sup> Voir ANNEXE III pour le formulaire

sécurité des participant.es lors de tout événement organisé par elles-mêmes ou toute entité sous sa charge.

L'Association peut également référer les parties en cause aux divers processus de plainte ou de dévoilement de la Faculté et/ou de l'Université suite à ces événements, dans un moment plus opportun pour l'Association et/ou les parties en cause.

## **Sanction**

Les conséquences et/ou mesures visant la répression des VACS sont modulées en fonction des faits, la gravité de la conduite et/ou des circonstances aggravantes et/ou atténuantes liées à la situation. La sévérité d'une sanction prend également en considération la fréquence et la récurrence du comportement ainsi que toute autre circonstance pertinente dont la personne-ressource dispose, comme la négligence de la personne mise en cause de collaborer au processus de traitement du dévoilement ou de la plainte ou au processus de réparation des préjudices révélés par le dévoilement et/ou la plainte, selon le cas.

L'autorité qui impose la sanction, soit la personne-ressource, en établit les modalités d'application.

Lorsqu'une plainte de violence sexuelle est étayée, il faut évaluer les mesures actuelles pour éviter que l'incident se répète à l'avenir, remédier aux répercussions négatives de l'incident sur la partie plaignante et assurer ou améliorer sa sécurité ainsi que celle des membres.

La liste non-exhaustive ci-jointe énonce des exemples de conséquences et de mesures qui peuvent résulter d'une plainte fondée. Ces mesures non limitatives ne sont pas présentées en ordre d'importance :

- Une lettre d'excuses, si la partie plaignante en a fait la demande;
- Le retrait temporaire ou permanent des activités de l'Association et de ces clubs;
- La représentation de la victime par la personne ressource devant la Faculté afin de défendre ses intérêts pour obtenir la possibilité de suivre un cours qu'elle a en

commun avec la personne étant l'objet de la sanction en format hybride, pour elle ou la personne étant l'objet de la sanction;

- La participation à des séances de sensibilisation portant sur la violence sexuelle;
- La participation à des séances de formation et d'accompagnement sur le consentement et la prévention de la violence sexuelle;
- Toute autre mesure convenable en fonction de la situation.

### **Relations entre la Faculté, l'Association et la personne-ressource**

Il est important pour l'Association de travailler de concert avec la Faculté dans le but d'offrir un processus harmonisé et cohérent lié au traitement de plaintes et de dévoilement de VACS.

Le.a secrétaire de la Faculté (ou tout autre personne désignée par celle-ci) agit à titre de personne-ressource pour les situations de VACS impliquant la communauté étudiante facultaire. Cette personne a également la responsabilité d'agir promptement afin de faire cesser tout comportement inadéquat porté à sa connaissance. Cette personne est responsable de prendre les moyens visant à assurer la protection des étudiant.es lors de situations de VACS. Elle collabore à la mise en place de mesures de soutien ou d'accommodement, dans le respect des limites que peut exprimer la personne touchée par une situation de VACS, selon les limites, les obligations et les ressources de l'Université.

Au consentement de la personne plaignante, une situation rapportée à l'Association peut être transférée au/à la secrétaire de la Faculté lorsque la situation dépasse le cadre de la présente Politique ou pour toute autre raison prévue par la présente Politique, comme le processus d'appel pour une plainte rejetée.

### **Transfert de la plainte déposée ou de l'enquête enclenchée**

### **Recours externes et plainte formelle en matière criminelle**

Le Règlement et le processus officiel de traitement des plaintes ne visent pas à empêcher ou à décourager une personne de signaler un incident de violence sexuelle à la police, ni de déposer une plainte de violence sexuelle auprès du système de justice pénale ou de

déposer une plainte de harcèlement sexuel auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

### **Droit de retrait d'une plainte**

Sous réserve du sous-titre précédent, la partie plaignante peut en tout temps décider de retirer sa plainte déposée sous l'égide de la présente Politique.

Elle doit en aviser la personne-ressource désignée par la Politique avant que la décision finale soit rendue par cette dernière.

Toutes les mesures de soutien et tous les services décrits dans la présente Politique demeurent à sa disposition.

### **Confidentialité de la plainte ou du dévoilement**

Conformément aux règles et pratiques établies, la personne-ressource et l'Association prennent les mesures nécessaires afin d'assurer la plus grande confidentialité dans le traitement d'un dévoilement et/ou d'une plainte. Cela s'applique autant pour une victime qu'un témoin actif ou toute autre partie impliquée dans un événement de VACS. Entre autres, à moins qu'une situation particulière n'en requiert autrement, la personne-ressource se voit être la seule personne ayant accès aux réponses émanant du formulaire de plainte.

Voici une liste non-exhaustive de situations particulières qui amèneraient la personne-ressource à devoir divulguer en partie ou en totalité certains éléments liés à un dévoilement ou une plainte à des membres du conseil exécutif de l'Association, la Faculté, l'Université ou tout autre personne pertinente:

- Assurer la sécurité d'un ou de plusieurs de ses membres;
- Prévenir l'agissement d'un comportement envers un.e ou de plusieurs de ses membres;
- Recevoir le soutien d'une personne elle-même tenue au secret professionnel (par exemple, un.e psychologue) afin d'assurer sa propre guérison face à la situation.

Dans l'optique où d'autres personnes seraient témoins ou au courant de la situation, l'obligation de confidentialité s'applique également à eux. Pour se faire, la

personne-ressource ne transmet que les renseignements essentiels aux personnes concernées dans une situation de dévoilement ou de plainte déposée; elle explique à la personne plaignante et celle mise en cause les conséquences d'une divulgation d'informations liée à une enquête dans le cadre d'un dépôt d'une plainte en s'assurant de ne dévoiler aucun détail personnel sur les parties en cause, de façon à ne pas mettre sa confidentialité en jeu. Elle doit s'assurer que les faits conservent plus de poids que de possibles rumeurs.

La confidentialité peut toutefois être levée dans le cas où la plainte a des débouchées judiciaires et que la loi permet la communication d'un renseignement sans le consentement de la personne concernée. Elle peut l'être également si l'ampleur de la situation implique que la Faculté et/ou l'Université soi(en)t au courant de la situation et se substitue(nt) à l'Association dans la gestion de la plainte.

Cette situation est extraordinaire et met de côté le processus de transfert de plainte prévu selon les modalités énoncées à la présente Politique

## **Entrée en vigueur et processus de révision de la Politique**

Tous les ans, au moment où l'Association prépare son bilan annuel pour l'Assemblée générale, le comité exécutif doit obligatoirement évaluer l'application et la pertinence des mesures mises en place dans le but éventuel de réviser la Politique (au besoin).

S'il est convenu de procéder à une révision de la présente Politique, le conseil exécutif de l'Association peut faire appel à des ressources externes dans le but de l'appuyer dans sa démarche. L'Association peut également recenser ses membres quant à l'actuelle Politique et face aux mesures proposées.

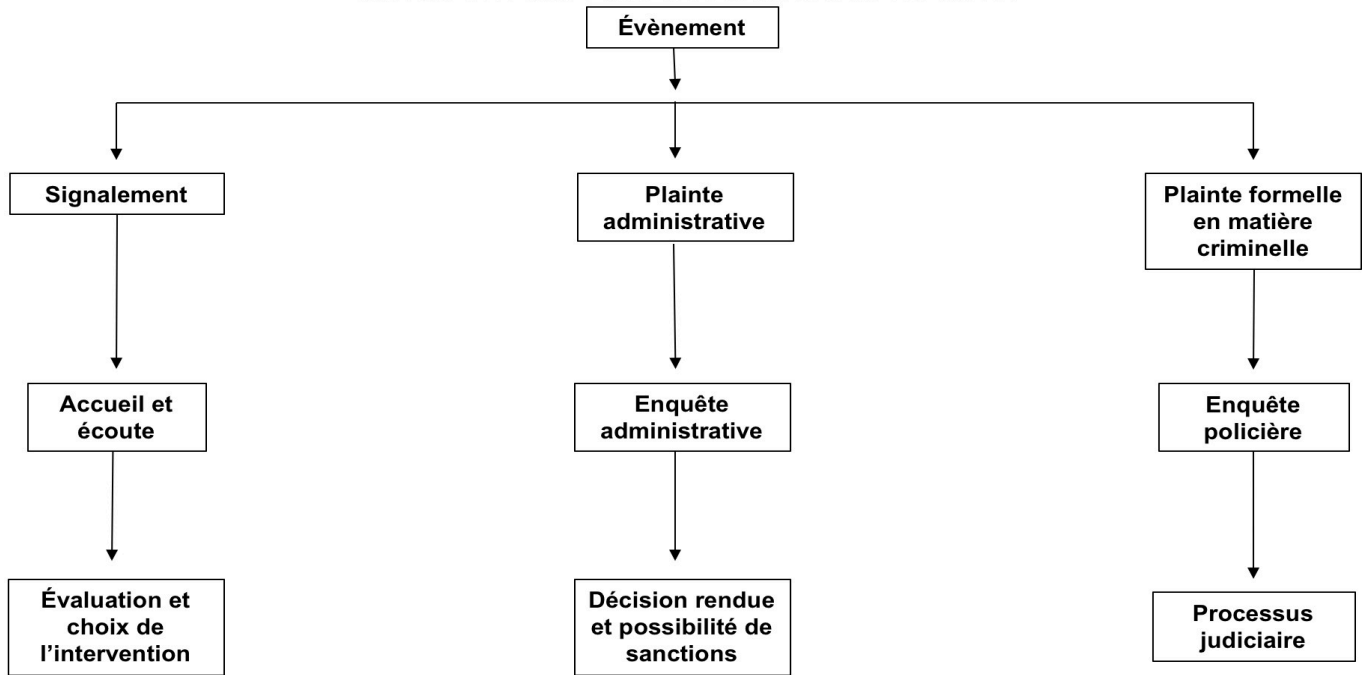
À l'Assemblée générale, elle doit émettre ses constats et changements, s'il a lieu, sur la Politique aux membres présents. Les changements sont soumis à un vote lors de l'Assemblée générale et, par la suite, la Politique modifiée est acheminée à la personne-ressource de l'Association et à l'administration de la Faculté pour la tenir au courant des changements survenus.

Cette Politique doit également être facilement accessible pour consultation aux membres de la communauté étudiante. Ainsi, elle se doit d'être visible et présente en tout temps sur les plateformes numériques de l'Association, en plus d'être disponible en format papier au bureau de l'Association.

# Annexes

## Annexe I – Organigramme des possibilités en lien avec une situation VACS

### EXEMPLES D'OPTIONS\* À LA DISPOSITION DE LA VICTIME DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

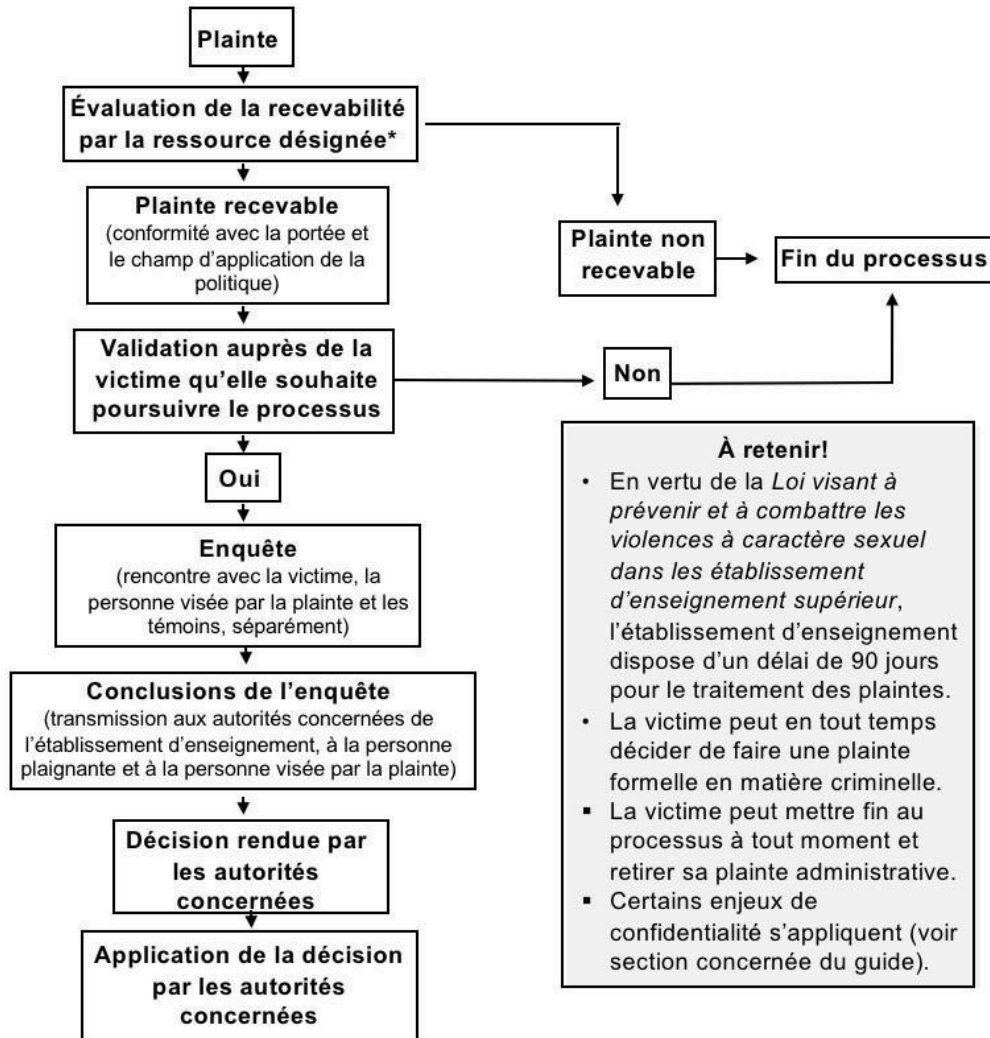


\* Toutes les options doivent être offertes à la victime et le choix doit lui revenir. Le choix de l'une des options par la victime ne doit pas exclure la possibilité qu'elle puisse en entamer une autre par la suite ou parallèlement.



## Annexe II – Cheminement d’une plainte administrative

### TRAITEMENT D’UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE

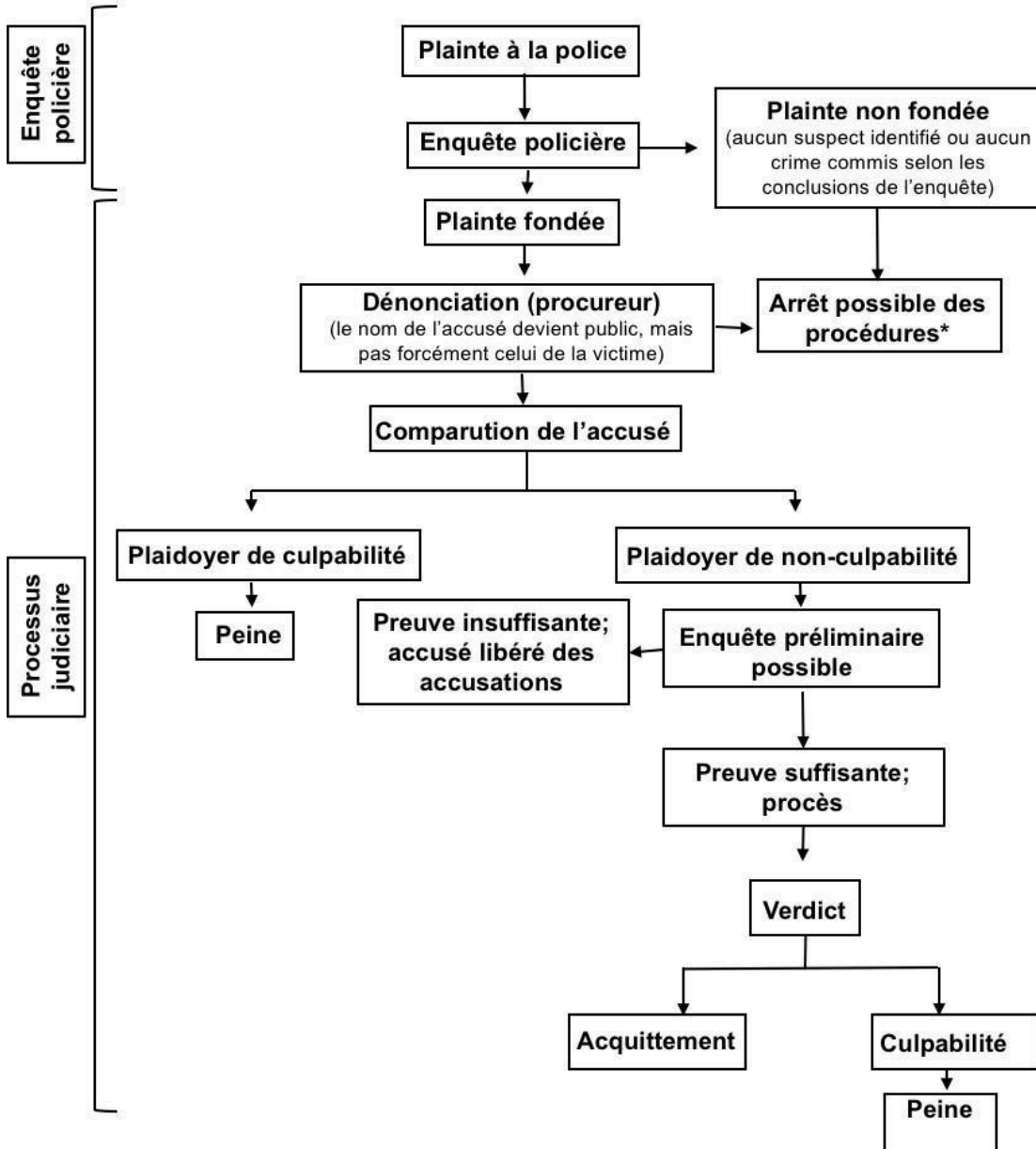


\* Que la plainte soit jugée recevable ou non, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention doivent être offerts à la victime.

Ce tableau est inspiré de celui figurant à la page 130 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) intitulé *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, adopté par le Conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire le 14 octobre 2016 et disponible en ligne à l'adresse suivante : [https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS\\_adopte-CA\\_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf](https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_adopte-CA_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf)

## Annexe III – Schéma résumé lors d’une plainte formelle en matière criminelle

### SCHÉMA DU PROCESSUS D’ENQUÊTE POLICIÈRE ET DU PROCESSUS JUDICIAIRE



\* Même s'il y a arrêt des procédures, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention doivent être offerts à la victime.

Ce tableau est inspiré de celui figurant à la page 137 du rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS) intitulé *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, adopté par le Conseil d'administration du Bureau de coopération interuniversitaire le 14 octobre 2016 et disponible en ligne à l'adresse suivante : <https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS-adopté-CA-2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf>

#### Annexe 4 – Ressources à l'Association et l'Université

<b>Guichet unique :</b>	Le formulaire du guichet unique est disponible sur le site web de l'Association et sur le Brightspace de l'Association.  Un délai de réponse de 48 heures est à prévoir.
<b>Personne responsable au sein de l'Association pour les étudiants</b>	Émilie Corneau Local : A-129 Courriel : <a href="mailto:vpacademiques.aed@uottawa.ca">vpacademiques.aed@uottawa.ca</a> Horaire régulier : Mercredi de 8:00-16:00 (FTX 335) et Vendredi de 11 :30 à 14:30

# Formulaire de demande au guichet unique pour plainte concernant une situation de violences à caractère sexuel (VACS)

Vous avez choisi de nous faire part d'une situation VACS reconnue par la Politique de l'Association que vous vivez, que vous avez vécu ou dont vous avez été témoin. Faites-le ici en toute sécurité et en toute confiance.

Le formulaire doit être transmis de façon confidentielle au Guichet unique pour les étudiant.es. Si l'étudiant.e préfère soumettre une version physique de ce document, il peut le faire au bureau de l'AED (FTX 129) Ce formulaire est aussi disponible de façon électronique sur le site internet et sur le Brightspace de l'Association.

La/le responsable vous contactera dans les 48 heures ouvrables en réponse à votre demande.

À moins de mention contraire de votre part lors de l'envoi de ce formulaire, vous consentez à son usage de façon anonyme à des fins statistiques pour l'amélioration du traitement de tels dossiers par l'administration.

## INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Nom :	Prénom :
Adresse courriel:	Numéro de téléphone : Permission de laisser un message : <ul style="list-style-type: none"><li>● Oui</li><li>● Non</li></ul>
Personne choisie pour le traitement de la plainte: <ul style="list-style-type: none"><li>● Daniella Ingabire, Conseillère en équité et réussite scolaire</li><li>● David Robitaille, Vice-doyen aux études et professeur titulaire</li><li>● Indifférent.e</li><li>● Demande de dérogation pour conflit d'intérêt</li></ul>	Êtes-vous : <ul style="list-style-type: none"><li>● Victime</li><li>● Témoin</li><li>● Autre</li></ul>

## Brève description des événements

Dans un souci de traiter votre demande dans un climat de confiance et de confidentialité, il n'est pas nécessaire d'identifier la/les personnes mises en cause, ni le/les témoins. Plus d'information pourrait vous être demandée pour permettre à la personne-ressource de bien analyser la plainte et vous avez le choix d'y répondre ou non.

Description des événements :	
Des démarches ont-elles été entreprises à la suite des événements ? Si oui, lesquelles?	
Je souhaite que la personne-ressource communique avec moi. <ul style="list-style-type: none"> <li>● Je consens à ce qu'on communique avec moi</li> <li>● Je ne consens pas à ce qu'on communique avec moi</li> </ul> <i>Note : Si vous ne consentez pas à cet effet, vous ne recevrez pas de nouvelles concernant votre demande.</i>	Si oui, je préfère que l'on me contacte par : <ul style="list-style-type: none"> <li>● Courriel</li> <li>● Téléphone</li> </ul>
Pour plus d'informations sur le processus de plainte, vous pouvez également consulter Émilie Corneau, représentante de l'AED responsable de la Politique pour l'année scolaire 2024-2025 au <a href="mailto:vpacademiques.aed@uottawa.ca">vpacademiques.aed@uottawa.ca</a> .	