

1. ÉNONCÉ

Le personnel de l'Université de Sudbury (« l'Université »), les étudiants, les visiteurs et les autres membres de la communauté universitaire ont le droit de jouir d'un environnement sécuritaire et exempt de violence sexuelle. L'Université favorise des attitudes, des comportements et des pratiques non violentes, et prend les mesures nécessaires, afin de prévenir toutes les formes de violence sexuelle au sein de sa communauté universitaire.

Par conséquent, l'Université a mis en œuvre cette *Politique sur la prévention de la violence* (la « Politique ») afin de :

- a. maintenir un environnement exempt de violence sexuelle;
- b. fournir de l'information sur les mesures de soutien relatives à la violence sexuelle qui sont disponibles à l'Université et au sein de la communauté en général; et
- c. satisfaire aux obligations de l'Université relativement à la violence sexuelle, au harcèlement sexuel et au harcèlement sexuel en milieu de travail en vertu de la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités*, de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et du *Code des droits de la personne*, avec leurs modifications éventuelles respectives;
- d. établir une *Procédure de traitement des signalements et plaintes de violence sexuelle* (la « Procédure ») ci-jointe à l'Annexe A décrivant la procédure adoptée par l'Université pour y répondre et y remédier.

Dans ce document, le masculin est utilisé afin d'alléger le texte et est inclusif de toutes les identités de genre.

2. PORTÉE

- 2.1 Cette politique s'applique à toutes les personnes membres de la communauté universitaire (telles que définies plus bas) qu'elles soient dans un environnement d'apprentissage ou de travail sur ou hors campus, ou qu'ils interagissent dans les médias sociaux ou d'autres médias électroniques. L'environnement d'apprentissage et de travail, sur campus ou hors campus, englobe tous les milieux où des activités d'apprentissage, de travail ou d'autre nature de l'Université se déroulent, que ce soit de façon électronique, dans les bureaux, les salles de classe, les laboratoires ou d'autres lieux d'enseignement, de recherche ou d'études, les résidences étudiantes ou les endroits fréquentés par les clubs ou les équipes de sport.
- 2.2 La Politique et sa Procédure ne visent pas à remplacer ni à abroger les processus de plainte ou d'enquête prévus dans les dispositions des conventions collectives applicables, le cas échéant. Si une convention collective s'applique, la plainte ou le signalement sont traités conformément aux dispositions pertinentes de cette convention collective, s'il y a lieu. Si plusieurs conventions collectives s'appliquent, la plainte formelle est traitée conformément.

Dates d'approbation : 4 juin 2025; 30 mars 2022; 18 octobre 2017	Date d'entrée en vigueur : 18 octobre 2017	N° de politique : CG 20
Prochaine révision : 2028	Responsabilité administrative : Conseil de gouvernance Références : Politique contre le harcèlement en milieu de travail; Politique sur la prévention de la violence sexuelle	Page 1 de 15

- 2.3. Il est entendu que si les conventions collectives comprennent des dispositions relatives aux mesures à prendre contre la violence sexuelle, ces dernières doivent être respectées si elles ne contredisent pas les protections législatives intégrées à la Politique.

3. DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, les termes suivants se définissent comme suit :

3.1. Agression sexuelle

Signifie tout type de contact sexuel sans le consentement d'une personne. Il peut s'agir de baisers non désirés, de caresses, de relations sexuelles orales ou anales, de rapports sexuels, d'autres formes de pénétration ou tout autre contact non consensuel de nature sexuelle.

3.2. Campus

Signifie l'ensemble des locaux, terrains et bâtiments dont l'Université est propriétaire, locataire ou occupante.

3.3. Communauté universitaire

La communauté universitaire s'entend de toutes les personnes qui ont un lien établi avec l'Université, y compris, sans s'y limiter :

- a. les étudiants inscrits à l'Université, y compris les étudiants réguliers, les étudiants spéciaux, qu'il s'agisse d'auditeurs ou d'étudiants visiteurs;
- b. les employés de l'Université, syndiqués ou non, incluant les professeurs, quel que soit leur rang ou statut, ainsi que les personnes dont le salaire est versé par d'autres sources que les fonds d'exploitation de l'Université, comme des subventions, des bourses de recherche et des contrats externes;
- c. les entrepreneurs, consultants, fournisseurs ou autres entités engagés par l'Université pour lui offrir des biens ou services lorsqu'ils se trouvent sur le campus ou qu'ils exercent des fonctions définies par leur lien à l'Université;
- d. les membres du Conseil de gouvernance, du Sénat académique et de leurs comités respectifs, ainsi que les membres de tout comité consultatif créé par l'Université; et
- e. les visiteurs et les bénévoles de l'Université.

3.4. Consentement

L'acceptation libre, éclairée, volontaire et continue de prendre part à une activité de nature sexuelle. Le consentement ne peut être présumé, il doit être concomitant à l'activité sexuelle et peut être révoqué en tout temps.

Le silence et l'absence de refus ne sont pas des formes de consentement.

Il n'y a pas de consentement, lorsque, notamment :

- a. la personne ayant prétendument commis un acte de violence sexuelle a abusé d'une position de confiance, de pouvoir ou d'autorité afin d'obtenir le consentement;

Dates d'approbation : 4 juin 2025; 30 mars 2022; 18 octobre 2017	Date d'entrée en vigueur : 18 octobre 2017	N° de politique : CG 30
Prochaine révision : 2028	Responsabilité administrative : Conseil de gouvernance Références : Politique contre le harcèlement en milieu de travail; Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail	Page 2 de 15

- b. une personne est incapable de consentir, par exemple si cette dernière est inconsciente ou si elle est intoxiquée à l'alcool, à des drogues ou à d'autres substances;
- c. une personne autre que celle qui allègue avoir subi de la violence sexuelle (c.-à-d., un tiers) a exprimé le consentement;
- d. ce dernier est obtenu par la menace, la contrainte, la manipulation affective, le chantage ou le leurre; et/ou
- e. si une personne a une condition qui limite ses moyens d'interaction verbaux ou physiques de sorte que le consentement ne peut pas être donné clairement ou de manière sans équivoque.

3.5. Employé(s)

Toute personne qui a un lien d'emploi avec l'Université ainsi qu'un stagiaire rémunéré ou non rémunéré et tout bénévole.

3.6 Harcèlement sexuel

S'entend du fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre une personne lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

Le harcèlement sexuel s'entend aussi du fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder à une personne ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Quelques exemples de harcèlement sexuel comprennent, sans s'y limiter :

- a. toute attention non voulue de nature sexuelle ou liée au sexe d'une personne, portée à une personne ou à un groupe par une autre personne ou un autre groupe de même sexe ou du sexe opposé qui sait, ou devrait raisonnablement savoir que cette attention est non voulue et importune;
- b. toute promesse implicite ou exprimée de récompense pour répondre à une demande ou une avance de nature sexuelle;
- c. toute menace ou représailles implicite ou exprimée pour avoir refusé de se soumettre à une demande implicite ou exprimée de nature sexuelle;
- d. tout comportement, verbal ou physique, de nature sexuelle ou lié au sexe d'une personne qui dérange l'environnement d'un individu ou d'un groupe ou qui crée une atmosphère intimidante, hostile ou offensante.

3.7 Milieu de travail

Tout endroit où se déroulent des activités professionnelles ou liées au travail, qu'elles aient lieu en présentiel ou virtuellement. Ceci comprend notamment le campus et les autres locaux où le travail est effectué, les activités sociales relatives au travail, les affectations à l'extérieur des

Dates d'approbation : 4 juin 2025; 30 mars 2022; 18 octobre 2017	Date d'entrée en vigueur : 18 octobre 2017	N° de politique : CG 30
Prochaine révision : 2028	Responsabilité administrative : Conseil de gouvernance Références : Politique contre le harcèlement en milieu de travail; Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail	Page 3 de 15

locaux de l'Employeur, les déplacements liés au travail et les conférences ou séances de formation liées au travail. Le Milieu de travail inclut également la résidence de l'Employé pendant les heures de travail si l'Employeur lui a permis de travailler à domicile.

3.8 Mis en cause

La personne visée par des allégations de violence sexuelle dans le cadre d'une plainte ou d'un signalement.

3.9 Personne en position d'autorité

Toute personne ayant un rôle d'encadrement à l'Université et toute personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec une étudiante ou un étudiant, incluant, sans s'y limiter, les gestionnaires, les superviseurs, les membres du corps professoral et les responsables de programmes d'enseignement.

3.10. Plaignant

S'entend de la personne qui signale un ou des incidents de violence sexuelle ou qui dépose une plainte formelle.

3.11. Plainte

S'entend d'une plainte formelle en matière de violence sexuelle qui a été déposée conformément à cette Politique.

3.12. Politique

La présente politique sur la prévention de la violence sexuelle.

3.13. Signalement

S'entend du choix d'une personne de signaler un incident de violence sexuelle conformément à cette Politique. Un signalement ne signifie pas nécessairement qu'un processus informel ou formel de plainte ou d'enquête sera automatiquement amorcé.

3.14. Violence sexuelle

S'entend de tout acte sexuel ou de tout acte visant la sexualité, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle d'une personne, qu'il soit de nature physique ou psychologique, qui est commis, que l'on menace de commettre ou qui est tenté à l'endroit d'une personne sans son consentement.

S'entend notamment de l'Aggression sexuelle, du harcèlement sexuel, de la traque, de l'outrage à la pudeur, du voyeurisme et de l'exploitation sexuelle.

3.15. Visiteurs

S'entend :

- a. des entrepreneurs, des consultants, des fournisseurs et des autres personnes que l'Université a engagés pour fournir des services ou des produits sur le campus ou qui agissent selon un titre défini par leur relation avec l'Université; et
- b. de toutes autres personnes présentes sur le campus de l'Université.

4. RESPONSABILITÉS

Toutes les personnes membres de la communauté universitaire doivent prendre connaissance de cette Politique et la respecter, et signaler les incidents de violence sexuelle à l'Université. Ils doivent également coopérer aux enquêtes portant sur un incident de violence sexuelle`.

4.1. Employés

Les employés sont tenus de :

- a. prendre connaissance et adhérer à la présente politique et sa procédure;

Dates d'approbation : 4 juin 2025; 30 mars 2022; 18 octobre 2017	Date d'entrée en vigueur : 18 octobre 2017	N° de politique : CG 30
Prochaine révision : 2028	Responsabilité administrative : Conseil de gouvernance Références : Politique contre le harcèlement en milieu de travail; Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail	Page 4 de 15

- b. faire preuve de respect et adopter un comportement libre de violence sexuelle;
- c. signaler tout incident de violence sexuelle à l'Université dont ils ont connaissance;
- d. collaborer aux efforts d'enquête et de règlement des questions découlant de la politique;
- e. participer aux programmes de formation et pouvoir répondre de façon appropriée à tout incident de violence sexuelle.

4.2. Recteur

Le recteur ou la personne qu'il désigne est responsable de l'application de la présente Politique. Le recteur confie au service des ressources humaines la responsabilité de recevoir les Signalements et les plaintes d'incidents de violence au travail, d'évaluer la recevabilité des plaintes, et de mettre en œuvre le processus d'enquête sur ces incidents.

4.3. Université

L'Employeur veille à ce qu'une enquête appropriée dans les circonstances soit menée quand il en prend connaissance d'un incident de violence sexuelle ou reçoit un Signalement ou une plainte recevable à ce sujet.

L'Université doit également :

- a. s'assurer, autant que possible, qu'aucun employé ne fasse l'objet de violence sexuelle à l'Université;
- b. prendre les mesures correctives nécessaires à l'égard de tout employé qui, dans le milieu de travail, a recours à la violence sexuelle contre un autre employé;
- c. veiller à ce que tous les employés soient au courant des risques de violence sexuelle au travail et qu'ils soient bien formés et informés afin de pouvoir se protéger;
- d. examiner et réviser cette politique en conformité avec les exigences de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (la « LSST »).

5. CONFIDENTIALITÉ

L'Université déploie tous les efforts raisonnables pour que les cas de violence sexuelle dont elle aura eu connaissance demeurent confidentiels, et afin d'assurer la protection des renseignements personnels des personnes impliquées. Seules les personnes concernées, celles qui participent aux diverses étapes du processus enclenché par une plainte ou celles pouvant apporter un éclairage sur la situation sont informées du Signalement ou de la plainte.

Pour ce faire, l'Université met en œuvre les mesures suivantes :

- a. s'assurer que les renseignements obtenus dans l'exercice du mandat des personnes intervenant dans le cadre d'une plainte ou d'un Signalement ne soient transmis qu'aux personnes et instances appelées à intervenir dans ce dossier et soient divulgués, utilisés, et conservés en conformité avec toute loi applicable en matière de la protection des renseignements personnels et de la vie privée;
- b. tenir les réunions du Comité d'enquête à huis clos;
- c. conserver l'ensemble des pièces justificatives des dossiers de violence sexuelle de manière confidentielle, et s'assurer leur accès soit limité uniquement aux personnes qui ont le besoin de savoir, notamment les membres du Comité d'enquête, et, dans certains cas, le recteur;

Dates d'approbation : 4 juin 2025; 30 mars 2022; 18 octobre 2017	Date d'entrée en vigueur : 18 octobre 2017	N° de politique : CG 30
Prochaine révision : 2028	Responsabilité administrative : Conseil de gouvernance Références : Politique contre le harcèlement en milieu de travail; Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail	Page 5 de 15

- d. s'assurer que la divulgation des renseignements contenus dans les dossiers de Signalements et de plaintes en matière de violence sexuelle sont effectuées uniquement si la loi le requiert, aux fins d'enquêtes ou si les circonstances l'exigent. L'Université pourrait, notamment, divulguer des renseignements sur la plainte ou le Signalement dans les cas suivants :
- i. une personne présente un danger pour elle-même;
 - ii. une personne présente un danger pour autrui; ou
 - iii. s'il existe des motifs raisonnables de croire que d'autres personnes, que ce soit à l'Université même ou au sein de la collectivité, pourraient être en danger.

Dans de telles circonstances, l'information ne sera divulguée qu'aux services nécessaires pour empêcher tout préjudice.

6. FORMATION

L'Université fournit une formation au sujet de la politique aux personnes suivantes ou la met à leur disposition :

- a. Les membres du Conseil de gouvernance et les cadres de l'Université;
- b. Le corps professoral, les membres du personnel, les autres employés et les entrepreneurs de l'Université; et
- c. Les étudiants inscrits à l'Université.

7. PUBLICATION

L'Université publie cette politique sur son site Web et remet une copie de la politique à la disposition de quiconque en fait la demande.

L'Université publie également la description du processus de présentation des observations par les étudiants sur son site Web.

8. STATISTIQUES

L'Université fournit des statistiques, sur une base annuelle, au ministère de la Formation et des Collèges et Universités concernant les cas de violence sexuelle signalés ou qui ont fait l'objet de plaintes, conformément à ses obligations en vertu de la Loi.

L'Université prend des dispositions raisonnables pour veiller à ce que les renseignements fournis au ministère ne divulguent pas de renseignements personnels.

9. POLITIQUES CONNEXES

- Politique contre le harcèlement et la discrimination en milieu de travail
- Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail

10. PROCHAINE RÉVISION

Cette politique sera examinée au moins tous les trois (3) ans et modifiée selon ce qui est approprié, conformément aux dispositions pertinentes de la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités*, avec ses modifications éventuelles (la « Loi »).

L'Université veille à ce que les observations des étudiants soient prises en compte au moment de l'élaboration de cette politique, et à chaque fois que celle-ci est examinée ou modifiée.

Dates d'approbation : 4 juin 2025; 30 mars 2022; 18 octobre 2017	Date d'entrée en vigueur : 18 octobre 2017	N° de politique : CG 30
Prochaine révision : 2028	Responsabilité administrative : Conseil de gouvernance Références : Politique contre le harcèlement en milieu de travail; Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail	Page 6 de 15

ANNEXE A

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS ET PLAINTES DE VIOLENCE SEXUELLE

1. RÉCEPTION DES SIGNALEMENTS ET PLAINTES

Les actes de violence sexuelle allégués peuvent faire l'objet d'un signalement ou d'une plainte au service des ressources humaines.

La présente procédure de traitement est mise en œuvre dès la réception d'un signalement ou d'une plainte par un membre de la communauté universitaire ou, si le signalement ou la plainte lui a été communiqué directement. Toute personne qui reçoit un signalement ou une plainte doit immédiatement le référer au service des ressources humaines, qui met en œuvre à la présente procédure.

Le service des ressources humaines doit entreprendre le traitement des signalements et des plaintes dans les sept (7) jours suivant la connaissance de ceux-ci, à moins de circonstances exceptionnelles.

2. SIGNALEMENTS

Dès la réception d'un signalement, le service des ressources humaines informe la personne ayant fait un signalement des services et mesures de soutien à sa disposition; lui présente les options de signalement ou de plainte, et lui explique le processus de leur traitement respectif. Les signalements peuvent être transmis de manière verbale ou écrite, mais l'information concernant le signalement doit ultimement être consignée au sein du formulaire ci-joint à l'Annexe B.

Si la personne alléguant avoir subi de la violence sexuelle souhaite adopter la procédure de Signalement, le service des ressources humaines peut entreprendre une ou plusieurs des démarches suivantes, selon ce qui est approprié dans les circonstances, et ce, sans s'y limiter :

- a. la remise d'information, par exemple au sujet des droits et responsabilités des membres de la communauté universitaire, ou encore au sujet des recours possibles pour l'auteur du Signalement, et la référence vers des mesures de soutien et des services appropriés, le cas échéant;
- b. la mise en place de mesures d'accommodement provisoires décrites à l'article 2 de la Procédure, après consultation de l'autorité compétente au sens du même article; et/ou
- c. l'intervention dans le milieu touché, par exemple l'organisation d'activités de formation ou de sensibilisation à la violence sexuelle.

3. PLAINTES

Le service des ressources humaines est responsable de recevoir les plaintes en matière de violence sexuelle. Les plaintes peuvent être transmises de manière verbale ou écrite, mais l'information concernant la plainte doit ultimement être consignée au sein du formulaire ci-joint à l'Annexe B.

Suivant la réception de la plainte, un accusé de réception sera émis à la personne plaignante par le service des ressources humaines.

Dates d'approbation : 4 juin 2025; 30 mars 2022; 18 octobre 2017	Date d'entrée en vigueur : 18 octobre 2017	N° de politique : CG 30
Prochaine révision : 2028	Responsabilité administrative : Conseil de gouvernance Références : Politique contre le harcèlement en milieu de travail; Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail	Page 7 de 15

Dans les plus brefs délais après la réception d'une plainte, le service des ressources humaines détermine si, pour préserver la sécurité du plaignant ou d'autres personnes de la communauté universitaire, des mesures d'accommodement provisoires devraient être mises en place. Des mesures d'accommodement pourraient aussi être mises en place si le service des ressources humaines juge que cela est autrement approprié dans les circonstances.

3.1. Recevabilité de la plainte

Le service des ressources humaines analyse la plainte afin d'en déterminer la recevabilité. Une plainte est recevable si le service des ressources humaines conclut que le geste ou le comportement allégué dans la plainte rencontre la définition de violence sexuelle, conformément à la Politique.

3.2. Plaintes non-recevables

- a. Si le service des ressources humaines juge que la plainte devrait être traitée en vertu d'une autre procédure de traitement des plaintes de l'Université, il en informe le plaignant par écrit;
- b. Si le service des ressources humaines juge que la plainte est non recevable et qu'elle ne l'était pas en vertu de l'une ou l'autre procédure de traitement des plaintes de l'Université, il en informe le plaignant par écrit et lui indique les motifs de sa décision;
- c. Dans les dix (10) jours suivant la réception de la décision de non-recevabilité de la plainte, le plaignant peut porter cette décision en appel auprès du rectorat. Le recteur entend l'appel et sa décision quant à la recevabilité de la plainte est finale sans appel.
- d. Le mis en cause n'est pas informé des plaintes non recevables.

3.3. Plaintes recevables

Si la plainte est recevable, le service des ressources humaines ou le président du conseil de gouvernance, selon les cas, communiquera par écrit avec le plaignant pour l'informer de la recevabilité de sa plainte et l'aviser qu'elle fera l'objet d'une enquête confidentielle.

Le service des ressources humaines ou le président du conseil de gouvernance, selon les cas, devra aussi aviser le mis en cause par écrit de la plainte le ciblant, de l'enquête confidentielle dont elle fera l'objet et de toutes autres mesures administratives adoptées pour la durée de l'enquête, le cas échéant.

Les plaintes recevables de violence sexuelle feront l'objet d'une enquête.

3.4. Durée de l'enquête

L'enquête doit être bouclée rapidement : elle ne doit normalement pas excéder quatre-vingt-dix (90) jours, à moins de circonstances atténuantes qui pourraient justifier la prolongation de ce délai (p. ex., maladie, enquête complexe, disponibilité de l'enquêteur).

3.5. Procédure d'enquête

Sur réception du formulaire de plainte et de signalement de violence sexuelle, se trouvant à l'Annexe B de cette politique, l'Employeur confie l'enquête à une personne à l'interne ou à l'externe, selon les circonstances de chaque cas. L'enquêteur sélectionné assure la confidentialité et l'impartialité du processus d'enquête.

Dates d'approbation : 4 juin 2025; 30 mars 2022; 18 octobre 2017	Date d'entrée en vigueur : 18 octobre 2017	N° de politique : CG 30
Prochaine révision : 2028	Responsabilité administrative : Conseil de gouvernance Références : Politique contre le harcèlement en milieu de travail; Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail	Page 8 de 15

La personne chargée de l'enquête doit au minimum suivre les étapes suivantes :

- a. Assurer la confidentialité de l'enquête et des renseignements identificatoires, à moins que celle-ci n'empêche le déroulement de l'enquête. Elle doit rappeler cette obligation de confidentialité aux parties au début de leur participation à l'enquête.
- b. Mener des entretiens exhaustifs avec le plaignant et le mis en cause.
- c. Donner l'occasion au mis en cause de répondre aux allégations le ciblant. Si de nouvelles informations ou allégations sont fournies par le mis en cause, le plaignant devrait se voir offrir l'occasion d'y répliquer.
- d. Avoir un entretien avec tout témoin pertinent nommé par le plaignant ou le mis en cause, ou toute autre personne nécessaire pour mener une enquête exhaustive. Elle doit réunir et examiner tous les documents pertinents.
- e. Prendre des notes pertinentes et consigner les déclarations lors des entretiens avec le plaignant, le mis en cause et tous les témoins.
- f. Préparer un rapport écrit dans lequel elle résume les mesures prises lors de l'enquête, la plainte, les allégations du plaignant, la réponse du mis en cause aux allégations, les éventuels témoignages des témoins, les preuves réunies et sa conclusion.
- g. L'enquêteur peut tirer l'une des conclusions suivantes :
 - i. qu'il y a suffisamment d'éléments de preuve à l'appui d'une conclusion de contravention à la présente politique;
 - ii. que la preuve est insuffisante afin de justifier une conclusion de contravention à la présente politique; ou
 - iii. qu'il n'y a pas de contravention à la présente politique.

Le rapport de l'enquêteur est conservé dans un dossier strictement confidentiel et est divulgué, utilisé et conservé en conformité avec toute loi applicable en matière de protection des renseignements personnels et de la vie privée.

3.6 Résultats de l'enquête

- a. Si l'enquêteur a conclu que la plainte n'est pas fondée, le service des ressources humaines en avise le plaignant et le mis en cause par écrit et le dossier est clos, sujet au droit d'appel des parties.
- b. Si toutefois, l'enquêteur estime que la plainte est fondée, dans les dix (10) jours suivant la conclusion de l'enquête, un comité auquel siègent la direction des ressources humaines et le secrétaire général reçoit le rapport de l'enquêteur. Le Comité détermine la sanction qui sera imposée, qui peut inclure la recommandation, au Comité de direction de l'Université, quant à l'exclusion dans le cas d'un étudiant, ou au congédiement dans le cas d'un Employé. Le service des ressources humaines en informe la personne concernée, et de son droit de faire appel.
- c. Les sanctions qu'imposera ou recommandera le comité dépendront des circonstances et de la gravité du manquement. Le comité peut imposer n'importe quelle mesure parmi celles qui sont énumérées ci-dessous, à l'exception de l'exclusion dans le cas d'un étudiant ou un membre de la communauté universitaire non employé par l'Université ou du

Dates d'approbation : 4 juin 2025; 30 mars 2022; 18 octobre 2017	Date d'entrée en vigueur : 18 octobre 2017	N° de politique : CG 30
Prochaine révision : 2028	Responsabilité administrative : Conseil de gouvernance Références : Politique contre le harcèlement en milieu de travail; Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail	Page 9 de 15

congédiement pour motif(s) valable(s), qu'il peut recommander au Comité de direction de l'Université.

- d. Si la personne mise en cause est un membre du personnel de l'Université, les mesures comprennent :
- i. Lettre de préoccupation;
 - ii. Lettre de réprimande où l'on précise les améliorations attendues et, le cas échéant, les délais impartis pour mettre en œuvre ces améliorations;
 - iii. Suspension sans solde;
 - iv. Congédiement pour motif(s) valable(s).
- e. Si la personne mise en cause est un membre du corps étudiant ou un membre de la communauté universitaire non employé par l'Université, les mesures comprennent :
- i. Avertissement : dans le cas d'une étudiante ou d'un étudiant, une note est placée au dossier sans autre conséquence immédiate;
 - ii. Suspension : l'étudiante ou l'étudiant ne peut s'inscrire à des cours ni à un programme pendant une période de temps déterminée lors de la décision sur la sanction. Cette période ne peut être supérieure à deux ans;
 - iii. Exclusion : dans le cas d'une étudiante ou d'un étudiant, celle-ci ou celui-ci ne peut être admis, admis, réadmis ou réadmis à un programme, ni inscrit à un cours, ni obtenir un diplôme ou un certificat de l'Université de Sudbury.
- f. Lorsque la mesure n'est pas une lettre de préoccupation ou une lettre de réprimande, qui sont exécutoires dès que remises à la personne concernée, ou lorsque la mesure n'est pas le congédiement, la personne visée peut en appeler de la sanction imposée par le Comité. Elle doit en aviser le service des ressources humaines par écrit, dans les cinq jours ouvrables suivant la réception de la communication de ce dernier à ce sujet. Le service des ressources humaines transmet alors le dossier au Comité de direction de l'Université, qui, après avoir entendu la personne concernée, prend une décision.
- g. Toute sanction imposée s'applique immédiatement. Dans l'éventualité d'un appel conformément à cette politique, aucun sursis ne peut être accordé et la sanction imposée continue de s'appliquer jusqu'à ce que cette dernière soit renversée ou confirmée en appel, selon le cas.
- h. Le service des ressources humaines informe, par courriel, la personne concernée de la décision du Comité de direction. Si aucun appel n'est logé auprès du Comité de direction, les mesures déterminées par le Comité deviennent exécutoires lorsque les cinq jours ouvrables susmentionnés sont écoulés.
- i. Lorsque le Comité recommande l'exclusion ou le congédiement pour motif(s) valable(s), le service des ressources humaines transmet le dossier au Comité de direction, qui, après avoir entendu la personne concernée, prend une décision. Le service des ressources humaines informe, par courriel, la personne concernée de la décision du Comité de direction. Cette décision devient exécutoire dès que signifiée à cette personne.
- j. Le plaignant et le mis en cause sont informés par écrit des résultats de l'enquête et des mesures correctives qui ont été ou seront prises par le Comité de direction en réponse à

Dates d'approbation : 4 juin 2025; 30 mars 2022; 18 octobre 2017	Date d'entrée en vigueur : 18 octobre 2017	N° de politique : CG 30
Prochaine révision : 2028	Responsabilité administrative : Conseil de gouvernance Références : Politique contre le harcèlement en milieu de travail; Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail	Page 10 de 15

l'incident. Si des mesures administratives ou disciplinaires sont imposées strictement au mis en cause, les détails de celles-ci ne seront pas divulgués au plaignant.

4. DROIT DE RETIRER UNE PLAINTÉ

Un plaignant a le droit de retirer sa plainte, et ce, en tout temps au cours du processus. Un plaignant ou l'auteur d'un Signalement a également le droit de demander à l'Université de ne pas enquêter sur l'incident de violence sexuelle et, dans un tel cas, si l'Université décidait tout de même d'enquêter, le plaignant ou l'auteur du Signalement aurait le droit de ne pas participer à l'enquête.

Malgré ce qui précède, l'Université peut examiner l'incident de violence sexuelle allégué, enquêter sur ce dernier et/ou prendre toutes les mesures nécessaires afin de s'acquitter de ses obligations en vertu de la Politique ou de la loi.

5. QUESTIONS NON-PERTINENTES

Les personnes qui déposent une plainte, font un Signalement ou demandent du soutien à l'Université ne se feront pas poser de questions non pertinentes de la part de membres de la communauté universitaire, y compris des responsables de l'enquête, notamment au sujet de leur expression sexuelle ou de leurs antécédents sexuels,

Dates d'approbation : 4 juin 2025; 30 mars 2022; 18 octobre 2017	Date d'entrée en vigueur : 18 octobre 2017	N° de politique : CG 30
Prochaine révision : 2028	Responsabilité administrative : Conseil de gouvernance Références : Politique contre le harcèlement en milieu de travail; Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail	Page 11 de 15

Version des évènements du plaignant ou du témoin, selon le cas (si nécessaire) :

Quel a été l'effet de cette conduite sur le plaignant/auteur du signalement?

Recommandations (s'il y a lieu)/solution sollicitée :

Signalé par (nom en lettres moulées) : _____

Signature de l'employé.e : _____

Rapport reçu par : _____

Date du rapport : _____

Dates d'approbation : 4 juin 2025; 30 mars 2022; 18 octobre 2017	Date d'entrée en vigueur : 18 octobre 2017	N° de politique : CG 30
Prochaine révision : 2028	Responsabilité administrative : Conseil de gouvernance Références : Politique contre le harcèlement en milieu de travail; Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail	Page 13 de 15

ANNEXE C

MESURES DE SOUTIEN ET MESURES D'ACCOMMODEMENT

1. MESURES DE SOUTIEN

Les personnes qui ont subi de la violence sexuelle ne sont pas tenues de faire un Signalement ou de déposer une plainte conformément à cette Politique pour obtenir les mesures de soutien et les services énoncés ci-dessous.

Une victime de violence ayant besoin d'aide peut se présenter au service d'urgence d'Horizon Santé-Nord (HSN), qui appellera l'infirmière responsable du Programme d'intervention et de prévention en matière de violence (PIPMV). Celle-ci arrivera dans les 35 à 40 minutes suivantes et effectuera une évaluation confidentielle.

Les services incluent :

- a. Évaluation médicale et traitement;
- b. Documentation et photographie médico-légales;
- c. Médicaments antiviraux;
- d. Ressources sur les services de counseling;
- e. Planification de la sécurité et évaluation des risques.

Pour se prévaloir de ce service, il faut composer le 705-523-7100 et demandez pour l'infirmière responsable du PIPMV.

Éventail de services de soutien aux victimes de violence :

- a. Centre Victoria pour femmes
<https://www.centrevictoria.ca/>
- b. Voices for Women Sexual Assault Centre
<https://www.voicesforwomen.ca/>
- c. Allo j'écoute – Ligne d'assistance pour les étudiants des collèges et des universités
<http://www.allojecoute.ca/>
- d. Association canadienne pour la santé mentale
<http://www.cmha.ca/fr/>
- e. Ligne d'aide sur la santé mentale de l'Ontario
<http://www.mentalhealthhelpline.ca/Accueil/Index>

2. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

L'Université offre des mesures d'accommodement pour tenir compte des besoins des personnes touchées par la violence sexuelle.

Les mesures d'accommodement sont disponibles pour toutes les personnes touchées par la violence sexuelle, et ce, même si ces dernières décident de ne pas signaler un incident ou de porter plainte en vertu de la Politique. Afin de se prémunir de ces mesures d'accommodement, les étudiants doivent communiquer avec le service des ressources humaines de l'Université de Sudbury, le recteur ou la personne qu'il désigne.

Dates d'approbation : 4 juin 2025; 30 mars 2022; 18 octobre 2017	Date d'entrée en vigueur : 18 octobre 2017	N° de politique : CG 30
Prochaine révision : 2028	Responsabilité administrative : Conseil de gouvernance Références : Politique contre le harcèlement en milieu de travail; Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail	Page 14 de 15

Les mesures d'accommodement qui pourraient être mises en œuvre sont les suivantes, sans toutefois s'y limiter :

2.1 Mesures visant les étudiants :

- a. le changement de cours;
- b. le changement de local au sein de la résidence;
- c. le report d'examen;
- d. l'abandon de cours sans pénalité;
- e. l'abandon ou le remplacement d'un stage sans pénalité, ou toute autre mesure nécessaire pour assurer la sécurité de la communauté universitaire.

2.2 Mesures visant le personnel de l'Université :

- a. le changement de milieu de travail;
- b. le changement d'horaire;
- c. le congé administratif avec solde pendant la durée de l'enquête, ou toute autre mesure nécessaire pour assurer la sécurité de la communauté universitaire.

Le service des ressources humaines recteur ou la personne qu'il désigne recommande les mesures d'accommodement à l'autorité compétente, c'est-à-dire, selon les rôles des personnes impliquées, à l'autorité académique immédiate ou à la personne assurant la supervision immédiate.

Les mesures d'accommodement doivent être mises en œuvre de façon à respecter autant que possible la confidentialité des personnes impliquées et doivent être mises en place dans les plus brefs délais suivant la réception de la demande d'accommodement, du Signalement.

Dates d'approbation : 4 juin 2025; 30 mars 2022; 18 octobre 2017	Date d'entrée en vigueur : 18 octobre 2017	N° de politique : CG 30
Prochaine révision : 2028	Responsabilité administrative : Conseil de gouvernance Références : Politique contre le harcèlement en milieu de travail; Politique sur la prévention de la violence en milieu de travail	Page 15 de 15