Rédiger une déclaration énonçant les droits des parties dans un processus de plainte

POSSIBILITY SEEDS

COURAGETOACT.CA/FRANCAIS

#LeCourageDAgir

Reconnaissance territoriale

Ce travail se déroule sur et à travers les territoires traditionnels de nombreuses communautés autochtones. Nous reconnaissons que la violence fondée sur le genre est une forme de violence causée par la colonisation qui est encore utilisée aujourd'hui pour marginaliser et déposséder les peuples autochtones de leurs terres et de leurs eaux. Nous devons ancrer cette vérité dans notre travail de lutte contre la violence genrée sur les campus et dans nos communautés. Nous nous engageons à continuer à apprendre et à adopter une approche anticoloniale inclusive dans tous nos travaux. L'une des façons d'honorer cette responsabilité est d'intégrer activement à notre travail les appels à la justice se trouvant dans Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.

Dédicace

Nous souhaitons dédier cet outil à toutes les personnes qui nous ont permis de les soutenir durant une période difficile de leur vie et qui ont bien voulu nous faire part de leur expérience et de leurs connaissances. Nous saluons le courage dont elles ont fait preuve en demandant de l'aide et en exigeant que l'on fasse mieux.

À propos de Possibility Seeds

Possibility Seeds est une organisation à but social qui se spécialise dans la gestion de projets et l'élaboration de politiques publiques. L'entreprise travaille aux côtés des collectivités, des organismes et des institutions pour cultiver l'équité entre les genres. *Le Courage d'agir* est une initiative pancanadienne menée par *Possibility Seeds* visant à prévenir et contrer la violence basée sur le genre dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. *Possibility Seeds* travaille avec sa clientèle pour créer et cultiver la justice entre les genres. Pour en savoir plus sur notre travail, visitez le www.possibilityseeds.ca (en anglais).

Nous espérons que ce document constitue une ressource utile pour celleux qui cherchent à prévenir et à contrer la violence genrée sur les campus. Comme il s'agit d'un phénomène en constante évolution, il se peut que le document ne reflète pas toute la complexité du sujet. Les informations fournies ne constituent pas un avis juridique et n'ont pas de caractère prescriptif. Elles doivent être considérées comme un complément à l'expertise, à l'expérience et aux références existantes, et non comme un remplacement.

Nous encourageons les lecteurs à rechercher des opportunités de formation, d'éducation et de développement professionnel dans les domaines pertinents afin d'améliorer leurs connaissances et leur engagement durable dans ce travail.

Auteur : Jesmen Mendoza.

Comité de lecture : Sam Pearson, Bailey Reid, Chris Hackett, Imre Juurlink, Leah Martin, Sarah Scanlon, Samantha Bokma, Karen Busby, Diane Crocker, Lara Hof, Lise Gotell, Amie Kroes, Cassbreea Dewis, Andrea Clark, Dawn McDermott, Joanna Birenbaum, Chris Avelar, Sarah Wolgemuth, Kelly Rico, Lindsay Robertson, Lyndsay Anderson, Ali Millar, Amélie Glaude, Brenda Austin-Smith, Corinne L. Mason, Jennifer Chrisholm, Orvie Dingwall, Ashley Curnew, Belinda Karsen, Robyn Wilson, Britt Harvey, Emily Colpitts, Roxanne Runyon, Dee Dooley, Johannah May Black, Leah Shumka, Ian DeGeer, Daniel Brisebois, Sharon Miklas, Lisa Trefzger Clarke, Eric Craven and David Garzon.

Révision : Karina Palmitesta.

Traduction : Marie-Josée Martin.

Conception graphique : Kitty Rodé, avec des éléments conçus par Michelle Campo Castillo.

L'équipe du projet Le courage d'agir — phase 3 : Farrah Khan (directrice générale), Anoodth Naushan (directrice du projet), Maya Kotlarenko (gestionnaire des opérations), Emily Allan (gestionnaire des communications), Laura Murray (coordonnatrice du projet), Carina Gabriele (coordination des communautés de pratique), Aubrianna Snow (relations avec les parties prenantes), Kitty Rodé (conception graphique), Leon K (conception web), Andréanne St-Gelais (coordination du projet d'apprentissage expérientiel), Noémie Veilleux (coordination du volet francophone), Jennifer Flood (chargée de la formation), Amal Elmi (coresponsable du volet « Intervention et soutien »), Britney De Costa (coresponsable du dossier « Déclaration, enquête et décision » et chargée du projet d'apprentissage expérientiel) et Deb Eerkes (coresponsable du dossier « Déclaration, enquête et décision »).

Comment citer ce document : Mendoza, J. (2023). *Adoption d'une entente interservices pour la communication de renseignements dans les cas de violence fondée sur le genre sur les campus*. Le projet Courage d'agir par Possibility Seeds : prévenir et contrer la violence fondée sur le genre dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada.

© Possibility Seeds, 2023. CERTAINS DROITS RÉSERVÉS.

Adoption d'une entente interservices pour la communication de renseignements dans les cas de violence fondée sur le genre sur les campus, de Possibility Seeds est publié sous licence Creative Commons, Attribution — Pas d'utilisation commerciale — Partage dans les mêmes conditions 4.0 International.

Possibility Seeds permet l'utilisation du contenu dans des conditions précises, c'est-à-dire : on peut copier et redistribuer le contenu sous n'importe quelle forme à la condition d'en attribuer la création à Possibility Seeds, d'inclure un lien vers la licence et, le cas échéant, d'indiquer les changements apportés. Cela exclut toute utilisation commerciale. Il est interdit d'adapter ou tout ou en partie le contenu ou de le développer dans un but commercial. Pour demander l'autorisation d'utiliser ce contenu, veuillez communiquer directement avec Possibility Seeds à l'adresse operations@possibilityseeds.ca.

Financement :

Ce document technique de Possibility Seeds a été rendu possible grâce à un financement de Femmes et Égalité des genres Canada.

Femmes et Égalité des genres Canada
Women and Gender Equality Canada
Canada

Remarque :

Ce document a été traduit de l'anglais en faisant appel à des principes de rédaction inclusive. Nous reconnaissons que certaines personnes ne s'identifient ni au masculin ni au féminin de manière exclusive; dans le texte, féminin et masculin représentent des pôles opposés, mais non absolus, dans le continuum du genre. L'utilisation du point médian a été écartée à cause des enjeux d'accessibilité qui en découlent. L'accord de proximité a de plus été employé au lieu de la traditionnelle règle oppressive du « masculin l'emporte sur le féminin ».

Table des matières

À propos de ce document **6**

Portée 6

Principes généraux **8**

Comment rédiger une déclaration des droits ou des devoirs **12**

1re étape 12

2e étape 14

3e étape 14

4e étape 16

5e étape 18

6e étape 18

7e étape 18

Exemples de déclaration **19**

Modèle de déclaration des droits des parties plaignantes et des personnes survivantes 19

Modèle de déclaration des droits des parties mises en cause et des personnes ayant causé du tort 20

Modèle de déclaration des devoirs institutionnels pour un établissement d'enseignement postsecondaire 21

Bibliographie **23**

À propos de ce document

Les établissements d'enseignement postsecondaire devraient garantir certains droits à toute personne qui devient partie à une plainte en vertu de sa politique en matière de violence sexuelle ou genrée. Une telle garantie aide non seulement à protéger les personnes impliquées, mais aussi toute la communauté du campus ainsi que les établissements eux-mêmes. En outre, l'adoption d'une déclaration officielle, qui énonce les droits fondamentaux et naturels des parties, encourage l'équité procédurale et contribue à la crédibilité des décisions rendues (Gillette, s. d.; Gleason, 2020). Les instructions contenues dans ce document vous guideront étape par étape dans la rédaction de votre déclaration.

L'omission de définir et protéger les droits fondamentaux et naturels des parties expose les individus impliqués dans un processus disciplinaire à des abus découlant de l'utilisation de la politique; les personnes qui prennent part au processus risquent alors de subir de nouveaux préjudices. La déclaration des droits vise à prévenir les abus, les craintes de partialité et les préjudices potentiels, ainsi qu'à éviter une éventuelle retraumatisation.

Enfin, le contenu du présent document a été rédigé à l'issue de consultations et d'un consensus rigoureux parmi des communautés de pratique d'un bout à l'autre du pays.

Portée

Tout établissement d'enseignement postsecondaire qui se dote d'une politique en matière de violence sexuelle ou genrée devrait y inclure une déclaration qui précisera les droits des personnes assujetties à cette politique et à ses procédures. Puisque chaque établissement a ses propres particularités (localisation, communautés, etc.), il vaut mieux éviter les solutions toutes faites.

Plutôt qu'une déclaration unique, un établissement pourrait choisir d'en avoir plusieurs afin de refléter les différences dans les modalités de la participation au processus de plainte. Vous trouverez dans ce document des exemples de trois types de déclaration :

1. Déclaration des droits des parties plaignantes et des personnes survivantes;
2. Déclaration des droits des parties mises en cause et des personnes ayant causé du tort;

3. Déclaration des devoirs institutionnels.

Principes généraux

Sécurité — La sécurité est primordiale. Quiconque prend part à une procédure en vertu de la politique en matière de violence sexuelle ou genrée de son établissement d'enseignement postsecondaire a le droit de se sentir en sécurité. Toutefois, il faut porter une attention particulière à la sécurité de la partie plaignante ou des personnes survivantes : pas seulement leur sécurité physique, mais aussi leur sécurité émotionnelle et psychologique. La sécurité de toutes et tous doit primer à toutes les étapes, y compris au moment de la plainte elle-même et de l'instauration de mesures provisoires, ainsi que lors de la décision et, le cas échéant, de la mise en œuvre des mesures disciplinaires subséquentes.

Prise en compte des traumatismes et de la violence — On doit reconnaître que la violence cause des traumatismes et comprendre que ceux-ci ont des répercussions sur la santé émotionnelle, cognitive, physique et sexuelle d'une personne. Ce faisant, on évitera que la procédure de plainte ne cause de nouveaux traumatismes aux personnes qui y participent et on assurera le respect de leur dignité du début à la fin. D'ailleurs, les procédures, les méthodes et les mesures de soutien devraient toutes être traumaverties — c'est-à-dire conçues pour éviter de causer de nouveaux traumatismes. Le personnel qui a pour tâche de concevoir des processus, des procédures ou de la documentation devrait donc recevoir de la formation sur les pratiques traumaverties.

Dignité — Tout individu qui prend part à un processus de plainte en matière de violence sexuelle ou genrée sur un campus a droit au respect (Skinns *et coll.*, 2020; Nations Unies, 2003). La politique d'un établissement d'enseignement postsecondaire en matière de violence sexuelle ou genrée devrait reconnaître la valeur intrinsèque de toutes les personnes qui sont parties à une procédure et les traiter en conséquence, avec dignité. La politique et les documents sur la violence sexuelle ou genrée devraient activement promouvoir le respect des personnes plaignantes et survivantes, des personnes mises en cause, ainsi que de celles qui ont posé des gestes de violence sexuelle ou genrée (Ombudsman Western Australia, 2019; Quattlebaum *et coll.*, 2018; The Justice Collaboratory, s. d.).

Autodétermination — Chaque personne a le droit de décider elle-même de ce qu'elle veut faire quant au processus de plainte, et d'avoir l'information dont elle a besoin pour prendre

des décisions éclairées. On ne doit pas tenter de l'influencer ou faire pression (Ombudsman Western Australia, 2019). En vertu du principe d'autodétermination, on lui permettra aussi de choisir parmi les ressources disponibles celles qui répondent le mieux à ses besoins, sachant qu'elle est la mieux placée pour déterminer quels soins lui seront le plus profitables. En respectant le principe d'autodétermination, on favorise l'équité et la participation active de la personne au processus de plainte.

Inclusion — Dans leur essence, les politiques doivent combattre la discrimination, c'est-à-dire être fondées sur la conviction que l'inclusion de toutes les personnes dans un processus enrichit à la fois la communauté dans son ensemble et ses membres individuels (Couper, 2015; Quattlebaum *et coll.*, 2018). Dans le contexte d'une politique sur la violence sexuelle ou genrée d'un établissement d'enseignement postsecondaire, l'adoption d'une approche inclusive garantira l'accessibilité des méthodes, des procédures et des mesures de soutien pour tout le monde. On élimine ainsi certains des obstacles susceptibles de restreindre la participation, ce qui contribuera à améliorer la sécurité de l'ensemble du campus.

Intersectionnalité — Notion par laquelle on reconnaît qu'une personne peut avoir plus d'une identité sociale ou politique et que les recoupements entre certaines identités (race, genre, orientation sexuelle, religion, handicap, classe sociale et autres) peuvent engendrer des systèmes complexes de discrimination qui entretiennent des oppressions multiples. Toute politique, procédure ou mesure de soutien doit tenir compte de l'intersectionnalité de façon à ce qu'on puisse prendre conscience des personnes qui en sont exclues.

Protection de la vie privée — La protection de la vie privée ne se limite pas à la confidentialité des renseignements de nature délicate. Elle comprend la façon dont on traite, consulte et utilise l'information (Ruebsaat, 2006). Les établissements d'enseignement postsecondaire ont le devoir de protéger l'information recueillie aux termes de leur politique sur la violence sexuelle ou genrée. Les personnes qui participent à une procédure en vertu de cette politique sont en droit de s'attendre à ce que les renseignements qu'elles fournissent soient adéquatement protégés. Elles ont le droit de savoir à quoi leurs renseignements serviront et qui y aura accès au sein de l'établissement. Enfin, elles devraient aussi avoir le droit de retirer leur consentement ou, à tout le moins, de limiter l'accès à leurs renseignements et l'utilisation qu'on peut en faire (Patterson et Olah, 2007; White-Domain et McWhorter, 2016).

Accessibilité — Il faut reconnaître que certaines personnes sur les campus (et dans la société en général) peuvent avoir de la difficulté à se prévaloir des procédures et des ressources prévues par la politique en matière de violence sexuelle ou genrée de leur établissement d'enseignement postsecondaire. Les établissements doivent donc garantir que l'accès aux outils, aux procédures et aux mesures de soutien prévus à même leur politique puisse se faire sans obstacles. Pour ce faire, ils devraient envisager de mettre en œuvre tous les moyens qui permettent de favoriser l'accessibilité. La politique elle-même devrait en outre accorder une attention particulière aux mesures d'accommodement dont pourraient avoir besoin les parties plaignantes de même que les personnes victimes ou survivantes, et ce, afin de les aider à remplir leurs responsabilités et obligations académiques et/ou professionnelles. L'omission d'offrir des mesures d'accommodement est injuste envers elles et peut les décourager de se prévaloir de leurs droits en vertu de la politique en matière de violence sexuelle ou genrée ou, pire encore, les pousser à se désengager de la vie du campus. Enfin, quiconque participe à une procédure disciplinaire en vertu de la politique devrait recevoir de l'information claire et accessible. C'est l'accessibilité qui rend possible la pleine participation.

Équité procédurale — L'équité procédurale comporte deux éléments. Le premier d'entre eux est le droit à une audition impartiale avant qu'on rende une décision. Ce droit implique que les personnes concernées peuvent participer, qu'elles savent quelles informations sont utilisées pour rendre une décision et qu'elles ont l'opportunité d'offrir une réponse aux éléments soulevés. Le second aspect de l'équité procédure est le droit à ce que la décision soit rendue par une personne impartiale et indépendante. Le processus de plainte prévu à même la politique en matière de violence sexuelle ou genrée des établissements d'enseignement postsecondaire devrait respecter ce principe et les droits qui en découlent. Ainsi, l'équité procédurale ne garantit pas seulement une procédure juste, elle inspire également confiance dans son déroulement et confère de la crédibilité à son issue (Ombudsman Western Australia, 2019; Quattlebaum *et coll.*, 2018; The Justice Collaboratory, s. d.).

Rapidité — Les procédures et les processus qui découlent d'une politique en matière de violence sexuelle ou genrée d'un établissement d'enseignement postsecondaire doivent être complet et équitable, mais pas au prix de la rapidité. Il est dans l'intérêt de tout le monde qu'une décision soit rendue dans les plus brefs délais. Les parties doivent aussi

avoir rapidement accès à des ressources et à du soutien (Ombudsman Western Australia, 2019). En plus d'être irritante, une procédure excessivement longue ou une attente déraisonnable pour obtenir des services ou du soutien peut engendrer de nouveaux traumatismes pour les personnes impliquées.

Soutien — Toutes les parties impliquées dans un processus disciplinaire lié à la politique d'un établissement d'enseignement postsecondaire en matière de violence sexuelle ou genrée ont besoin de soutien. Les établissements doivent reconnaître cette nécessité et le fait que la participation à un tel processus est difficile à gérer sans obtenir d'aide. Sans une représentation ou un soutien adéquat, les parties choisissent plus souvent de se retirer du processus ou de ne pas y participer (Benedict, 2014; Berardi et Morton, s. d.; Haskel et Randall, 2019). Inversement, le fait de garantir que toutes les personnes impliquées recevront du soutien permet de favoriser la pleine participation et rappelle que toutes les parties méritent d'être soutenues. Le soutien doit être offert pendant l'enquête ainsi qu'après la décision. Celui-ci peut prendre de nombreuses formes (par exemple, soins en santé mentale, soins médicaux, défense des droits ou représentation). Enfin, le soutien devrait adopter une approche intersectionnelle et traumavertie.

Comment rédiger une déclaration des droits ou des devoirs

Ci-dessous vous trouverez des instructions pour rédiger votre propre déclaration des droits des parties à un processus de plainte ou une déclaration des devoirs institutionnels. Les étapes sont les mêmes pour chaque type de déclaration, mais la participation, les échéances et les besoins peuvent être différents. On peut rédiger les déclarations l'une après l'autre ou de manière parallèle; si on les aborde l'une après l'autre, on devrait commencer par la déclaration des droits des parties plaignantes et des personnes survivantes, qui donnera le ton pour les autres. Durant le processus de rédaction, reportez-vous régulièrement aux principes généraux énoncés ci-dessus. Veillez en particulier à ce que votre déclaration soit intersectionnelle et traumavertie.

1re étape

Dans la section qui suit, vous trouverez des exemples de déclaration :

1. Une déclaration des droits des parties plaignantes et des personnes survivantes;
2. Une déclaration des droits des parties mises en cause et des personnes ayant causé du tort;
3. Une déclaration des devoirs institutionnels.

Commencez par lire l'exemple qui correspond à la déclaration que vous vous apprêtez à élaborer. Ensuite, déterminez qui vous devriez consulter au cours du processus (par exemple, l'association étudiante, les groupes syndicaux, des organismes de promotion de l'égalité, des membres de la direction de votre établissement, etc.). Demandez-vous s'il serait bon d'offrir au préalable une formation sur la prise en compte des traumatismes aux personnes qui participeront à l'élaboration de la déclaration.

Points à considérer

Qui devriez-vous inviter à participer?

Pourquoi devriez-vous inviter ces personnes?

En quoi leurs intérêts rejoignent-ils les vôtres?

Les personnes qui figurent sur votre liste représentent-elles une variété de points de vue et de vécus? Dans la négative, quels points de vue sont manquants et comment pourriez-vous lancer les invitations nécessaires?

2e étape

Fixez la date et l'heure d'un atelier de rédaction permettant de développer votre déclaration de manière collaborative. Si les personnes invitées à participer à l'élaboration de la déclaration n'ont pas des connaissances suffisantes en matière d'intersectionnalité et de prise en compte des traumatismes, vous pourriez consacrer la première partie de la rencontre à ces principes ou offrir au préalable une séance de formation sur ces sujets.

Conseils

- **Choisissez bien le moment** où vous tiendrez l'atelier de rédaction, parce que les pressions du cycle académique ne sont pas ressenties en même temps par tout le monde sur le campus. Idéalement, vous devriez fixer la date plusieurs mois d'avance. Le succès du projet dépendra de votre capacité à rassembler une variété de groupes d'intérêts sur le campus.
- **Choisissez une salle** qui plaira à tout le monde. Même s'il pourrait être plus pratique pour vous de tenir l'atelier dans les locaux de votre département, un emplacement neutre est préférable : ce choix renforce l'idée qu'il s'agit d'un projet commun.
- Une fois que vous avez arrêté la date et l'heure de l'atelier (ou des ateliers) de rédaction, **réservez la salle** et **envoyez immédiatement les invitations**.
- Réfléchissez à l'opportunité de distribuer de la documentation à l'avance (par exemple, le rapport *Le courage d'agir* et un modèle de déclaration des droits).
- Une semaine avant l'atelier de rédaction, envoyez un rappel aux participantes et aux participants.

3e étape

Si vous animez, prenez le temps de vous présenter au début de l'atelier. Puis demandez aux personnes participantes de se présenter à leur tour en indiquant quelle est leur fonction sur le campus (ou hors campus, le cas échéant). Si elles se connaissent déjà, vous pourriez leur demander à la place d'indiquer les raisons les ayant poussées à s'engager dans le projet.

Présentez ensuite l'ordre du jour et les étapes de l'élaboration de votre déclaration.

Enfin, reconnaissez d'avance la valeur des idées de chaque personne et discutez de vos attentes en ce qui concerne la participation. La discussion pourrait s'enflammer par moment, mais cela ne doit pas vous inquiéter. Au contraire, la procédure ou le document qui en résultera n'en sera que plus solide et rigoureux. Pour prévenir les dérapages, il est toutefois bon de convenir de lignes directrices avec les participants et les participantes (on peut ajouter d'autres principes opportuns à la liste qui suit) :

- Faire preuve d'ouverture d'esprit, écouter avec curiosité les différents points de vue;
- Présenter sans crainte vos points de vue, vos réussites et vos difficultés, ainsi que vos préoccupations;
- S'en tenir au sujet de la rencontre;
- Accepter les silences;
- Reconnaître que des désaccords peuvent faire partie intégrante d'une saine discussion.

Points à considérer

Y a-t-il des principes que vous aimeriez ajouter? Listez-les ici :

Conseil

- Donnez aux personnes qui participent à l'atelier de rédaction la possibilité d'ajouter des principes à la liste précédente si elles le souhaitent.

4e étape

Selon la taille du groupe, vous pouvez le diviser en petites équipes (trois ou quatre personnes). Vous remettrez à chacune la liste des tâches à accomplir et un exemple de déclaration.

Une fois écoulé le temps alloué pour le travail en équipe, chaque équipe présentera les fruits de sa réflexion à l'ensemble du groupe.

Tâche 1

Quels droits ou quels devoirs figurant dans l'exemple voudriez-vous inclure tels quels dans la déclaration? Pourquoi?

Notez les réponses de votre équipe afin de pouvoir en rendre compte à l'ensemble du groupe.

Tâche 2

Quels droits ou quels devoirs figurant dans l'exemple voudriez-vous reformuler? Pourquoi et comment?

Notez les réponses de votre équipe afin de pouvoir en rendre compte à l'ensemble du groupe.

Tâche 3

Quels droits ou quels devoirs sont manquants dans l'exemple? Pourquoi? Comment les formuleriez-vous?

Essayez de compléter les phrases suivantes :

« J'ai le droit de… »

« J'ai la responsabilité de… »

« Mon établissement d'enseignement postsecondaire est en droit d'attendre de moi que… »

« Mon établissement d'enseignement postsecondaire a le devoir de… »

« Mon établissement d'enseignement postsecondaire a la responsabilité d'offrir… »

Notez les réponses de votre équipe afin de pouvoir en rendre compte à l'ensemble du groupe.

Selon la taille du groupe et le temps alloué, vous aurez peut-être juste assez de temps pour la première tâche. Si c'est le cas, prévoyez des rencontres additionnelles pour accomplir les autres tâches. À la fin de chaque rencontre, récupérez les réponses des participantes et des participants, remerciez-les pour leur contribution et expliquez ce qui viendra ensuite.

5e étape

Après avoir rassemblé toutes les suggestions offertes durant les ateliers de rédaction, groupez-les pour former des catégories de droits ou de devoirs. Ensuite, rédigez un énoncé qui est le plus représentatif de chacune de ces catégories. Le processus vous demandera probablement plus d'une tentative et vous voudrez peut-être faire appel à des volontaires pour vous aider (choisissez-les parmi les personnes qui ont participé aux ateliers de rédaction).

Ensuite, créez à partir de ces énoncés une déclaration similaire à l'exemple utilisé lors de la 4e étape. Votre établissement a maintenant sa propre déclaration des droits ou des devoirs.

6e étape

Distribuez une copie de la déclaration rédigée à toutes les personnes qui ont participé à l'atelier de rédaction et invitez-les à commenter le document. Vous pourriez tenir une nouvelle réunion afin d'en discuter ou, encore, rencontrer les participantes et les participants individuellement. Après ces consultations, vous pourrez finaliser le texte de la déclaration.

7e étape

Organisez une dernière rencontre pour planifier le lancement officiel de votre déclaration des droits ou des devoirs avec les personnes qui ont participé aux ateliers.

Exemples de déclaration

Vous pouvez adopter ces énoncés tels quels, les modifier ou y faire des ajouts en fonction de vos besoins.

Modèle de déclaration des droits des parties plaignantes et des personnes survivantes

1. Le droit de choisir les services qui leur convient, y compris le choix de ne recourir à aucun service;
2. Le droit d'effectuer un dévoilement et de demander de l'aide sans qu'on exerce une pression sur elles pour qu'elles portent plainte;
3. Le droit de déterminer la quantité de détails inclus dans leur dévoilement ainsi que le moment et la manière dont elles effectuent leur dévoilement;
4. Le droit au respect, à la dignité et à la compassion;
5. Le droit à de l'information sur les ressources et services traumavertis qui sont offerts sur le campus et hors campus;
6. Le droit de recevoir toute l'information et le soutien utiles à chaque étape;
7. Le droit de refuser de participer à l'enquête que l'établissement pourrait décider de mener;
8. Le droit de recevoir de l'information et du soutien dans les cas où l'établissement serait obligé de prendre des mesures sans leur consentement en raison des risques qui existent pour la sécurité du campus;
9. Le droit de se voir offrir des accommodements académiques et d'autres mesures d'adaptation pour les aider à composer avec les répercussions de la violence sexuelle ou genrée (voir le document *Développer des mesures de soutien académiques pour les personnes affectées par la violence sexuelle et genrée en enseignement postsecondaire*).
10. Le droit de participer à distance à une audience;
11. Le droit de recevoir toute l'information concernant la plainte, ses conséquences et les changements apportés pour améliorer la sécurité sur le campus;

12. Le droit de s’abstenir de porter plainte ou de déposer des accusations au criminel, ainsi que de retirer leur plainte à n’importe quelle étape du processus;
13. Le droit aux mesures d'accommodement raisonnables et nécessaires pour réduire ou prévenir les contacts avec la ou les personnes qui ont présumément commis la violence sexuelle ou genrée;
14. Le droit de parler librement de leur vécu, sans craindre les représailles;
15. Le droit de savoir où et comment les informations qu’elles fournissent seront utilisées (notes, systèmes, confidentialité, rapports).

Modèle de déclaration des droits des parties mises en cause et des personnes ayant causé du tort

1. Le droit au respect et à la dignité;
2. Le droit à un accès raisonnable aux politiques et procédures de l’établissement en matière de violence sexuelle ou genrée;
3. Le droit à une communication claire du code de conduite et des conséquences d’un manquement éventuel à ce code;
4. Le droit à un processus rapide;
5. Le droit à une audience indépendante et impartiale de leur cas;
6. Le droit à une audience sans retard nuisible;
7. Le droit de savoir où et comment l’information recueillie sera utilisée;
8. Le droit de participer à distance à l’audience;
9. Le droit d’être informées promptement et par écrit des manquements présumés à la politique de l’établissement en matière de violence sexuelle ou genrée;
10. Le droit d’être informées par écrit, dans un délai raisonnable, de la date, de l’heure et du lieu de l’audience et/ou du processus décisionnel;
11. Le droit de participer à l’enquête et/ou au processus décisionnel, ainsi que d’avoir une personne présente pour leur offrir du soutien durant leur participation;

12. Le droit à des mesures d'accommodement raisonnables durant l'enquête et/ou le processus décisionnel si elles ont un handicap restreignant leur capacité à y participer;
13. Le droit d'offrir des éléments de preuve et/ou de proposer des témoins;
14. Le droit de répondre à l'information présentée par la partie plaignante et/ou l'établissement d'enseignement postsecondaire;
15. Le droit d'être informées par écrit de la décision rendue et des raisons, ainsi que des sanctions imposées et de leur justification;
16. Le droit de faire appel en cas de vices de procédure ou, encore, de décisions et/ou sanctions jugées injustes ou déraisonnables.

Modèle de déclaration des devoirs institutionnels pour un établissement d'enseignement postsecondaire

1. Le devoir de créer un processus pour le traitement des plaintes pour violence sexuelle ou genrée sur le campus, ainsi que pour le soutien des parties plaignantes et mises en cause;
2. Le devoir d'informer la population du campus de sa responsabilité envers les personnes qui subissent de la violence sexuelle ou genrée et de lui offrir de la formation sur ce sujet, afin que quiconque reçoit un dévoilement sache quoi faire;
3. Le devoir d'offrir une information complète sur les options de dévoilement et de plainte aux personnes qui ont subi de la violence sexuelle ou genrée, y compris à celles qui veulent explorer leurs options;
4. Le devoir de constituer et maintenir une équipe d'intervention concertée qui supervisera les actions de l'établissement d'enseignement postscondaire en réponse à la violence sexuelle et genrée (voir *Intervenir en cas d'incident critique à caractère sexuel sur un campus*);
5. Le devoir d'assurer un traitement équitable, efficace et rapide des plaintes, y compris de veiller au bon déroulement des enquêtes;
6. Le devoir d'assumer lui-même le rôle de partie plaignante à la suite d'un dévoilement quand, après avoir dûment considéré les intérêts de la personne

survivante, il détermine que cela est nécessaire en raison d'un risque imminent pour la sécurité du campus et/ou des obligations qui découlent de la législation ou de ses propres politiques.

Bibliographie

BENEDICT, A. (2014). *Using trauma-informed practices to enhance safety and security in women's correctional facilities*, National Resource Center on Justice Involved Women. En ligne : https://bja.ojp.gov/sites/g/files/xyckuh186/files/Publications/NRCJIW-UsingTraumaInformedPractices.pdf.

BERARDI, A. A., et B. M. MORTON (s. d.). « Chapter 5: Trauma-informed response best practices », dans *Trauma-Informed School Practices*. En ligne : https://traumainformedschoolpractices.pressbooks.com/chapter/chapter-5/ (consulté le 27 mai 2021).

COUPER, D. C. (2015). « Respect preserves dignity », [BILLET DE BLOGUE], *Improving Police : A Necessary Conversation*, 1er avril. En ligne : https://improvingpolice.blog/2015/04/01/respect-preserves-dignity/.

GILLETTE, D. (s. d.). MNDDC : *Know Your Rights—An Illustrated Essay*, [ESSAI VISUEL], Twin Cities Public Television. En ligne : https://mn.gov/mnddc/institutions-to-independence/know_your_rights.html (consulté le 29 mai 2021).

GLEASON, J. (2020). « The real essence of understanding your rights and the law », [BILLET DE BLOGUE], *Feminist Peace Network*, 25 mai. En ligne : https://www.feministpeacenetwork.org/knowing-your-rights-why-its-important-to-understand-the-law/.

HASKEL, L., et M. RANDALL (2019). « Partie I — Les répercussions traumatisantes de l'agression sexuelle sur les victimes », *L'incidence des traumatismes sur les victimes d'agressions sexuelles d'âge adulte*, Justice Canada. En ligne : https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jr/trauma/p2.html.

OMBUDSMAN WESTERN AUSTRALIA (2019). *Guidelines procedural fairness (natural justice)*. En ligne : https://www.ombudsman.wa.gov.au/Publications/Documents/guidelines/Procedural-fairness-guidelines.pdf.

QUATTLEBAUM, M., T. L. MEARES et T. TYLER (2018). « Principles of procedurally just policing », *SSRN Electronic Journal*. En ligne : https://doi.org/10.2139/ssrn.3179519.

RUEBSAAT, G. (2006). *Records management guidelines: Protecting privacy for survivors of violence*, 3e édition, BC Association of Specialized Victim Assistance and Counselling Programs. En ligne : https://endingviolence.org/files/uploads/RMGApril2006.pdf.

SKINNS, L., A. SORSBY et L. RICE (2020). « "Treat them as a human being": Dignity in police detention and its implications for 'good' police custody », *The British Journal of Criminology*, vol. 60, no 6, pp. 1667-1688. En ligne : https://doi.org/10.1093/bjc/azaa051.

THE JUSTICE COLLABORATORY (s. d.). « Procedural Justice », *Procedural justice—Yale law school*. En ligne : https://law.yale.edu/justice-collaboratory/procedural-justice (consulté le 29 mai 2021).

Nations Unies (2003). *Les normes relatives aux droits de l'homme et leur application pratique : répertoire de poche à l'intention de la police, version augmentée*. En ligne : https://www.ohchr.org/fr/publications/professional-training-series/training-package-human-rights-and-law-enforcement-human.

PATTERSON, L., et C. OLAH (2007). *Model protocol: On record-keeping when working with battered women*, Washington State Coalition Against Domestic Violence, 16 p. En ligne : https://wscadv.org/wp-content/uploads/2015/06/Record-Keeping-When-Working-with-Battered-Women.pdf.

WHITE-DOMAIN, R., et M. MCWHORTER (2016). « Recordkeeping when therapy is provided at domestic violence programs », *Mental Health*, 9.