



Directive administrative en matière de violence, de discrimination et de harcèlement pour les étudiant.e.s

Numéro du document normatif	
Instance d'approbation	Haute direction
Responsabilité administrative	Registrariat
Date d'approbation	11 février 2022
Date d'entrée en vigueur	29 juin 2021
Date de dernière révision	

1. Objectif

L'Université de l'Ontario français (ci-après « **Université** ») s'engage à offrir un environnement sain, sécuritaire et inclusif à la Communauté universitaire et ne tolère pas la violence, la discrimination ou le harcèlement. L'Université déploie tous les efforts raisonnables pour prévenir la violence, la discrimination et le harcèlement par la sensibilisation et la formation de manière à assurer que toute personne soit traitée équitablement.

2. Champ d'application et portée

La présente Directive administrative s'applique aux étudiant.e.s de l'Université et découle de la Politique en matière de violence, de discrimination et de harcèlement (ci-après « la Politique »).

3. Définitions

3.1. Aux fins de la présente Directive administrative, les termes suivants sont définis ainsi :

- a) **Discrimination** désigne l'acte de traiter une personne ou un groupe différemment et/ou injustement, de manière intentionnelle ou non, directe ou indirecte, en raison d'un motif de discrimination illicite tel que défini dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, soit la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique,

la citoyenneté, la croyance, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

b) **Harcèlement** désigne le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns, et comprend le harcèlement sexuel.

i. **Harcèlement sexuel** désigne

a) le 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 un.e étudiant.e dans le milieu universitaire lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;

b) le fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder à un.e étudiant.e ou de lui refuser un avantage et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

c) **Milieu universitaire** désigne tout lieu, physique ou virtuel dans lequel des activités directement ou indirectement liées à l'Université ont lieu. Ceci inclut le campus de l'Université, des lieux physiques ou virtuels externes à l'Université où des activités sociales ou sanctionnées par l'Université se déroulent. Des lieux virtuels incluent, sans s'y limiter, des logiciels de communication électroniques tels que des courriels ou logiciel éducatif tel que Moodle des lieux de rencontres virtuels et les médias sociaux.

d) **Partie plaignante** désigne un.e étudiant.e qui a des motifs raisonnables de croire qu'il.elle a fait l'objet de violence, de harcèlement ou de discrimination et qui se plaint en utilisant les procédures décrites dans la présente Directive administrative.

e) **Partie intimée** désigne la personne contre qui une plainte de violence, de harcèlement ou de discrimination présumée a été déposée.

f) **Plainte** désigne une plainte officielle écrite déposée en remplissant le formulaire à l'Annexe « A » ou « B », et recevable au sens de la présente Directive administrative.

g) **Violence** désigne, selon le cas,

i. l'emploi ou la tentative d'emploi par une personne contre un.e étudiant.e, dans un milieu universitaire, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;

ii. un propos ou comportement qu'un.e étudiant.e peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un milieu universitaire, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

4. Droits et responsabilités

- 4.1. Les étudiant.e.s de l'Université ont la responsabilité de veiller à ce que le milieu universitaire soit exempt de violence, de harcèlement et de discrimination et de coopérer, au besoin, à l'enquête d'une plainte. Les étudiant.e.s de l'Université ont aussi la responsabilité de signaler tous les cas de harcèlement, de discrimination, ou de violence dans le milieu universitaire dont ils ont connaissance, y compris les menaces de violence, qu'il en résulte ou non des préjudices corporels. Les étudiant.e.s qui croient être exposé.e.s à la violence doivent en informer l'Université.
- 4.2. La partie plaignante a le droit de déposer une plainte et de s'attendre à ce que celle-ci soit examinée, sans peur de représailles.
- 4.3. La partie intimée a le droit d'être informée rapidement qu'une plainte a été déposée contre elle, de recevoir un exposé écrit résumant les allégations et d'avoir la possibilité de répondre à la plainte. Il est strictement interdit à la partie intimée de prendre des mesures de représailles ou de faire pression sur la partie plaignante afin qu'elle retire sa plainte. La partie intimée doit collaborer afin de permettre la résolution de la plainte.
- 4.4. Le personnel du registrariat est responsable de recevoir toute plainte qui leur est adressée directement et les acheminer au Service des ressources humaines.
- 4.5. Si la partie intimée est un.e membre du Service des ressources humaines, le Registrariat en informera la rectrice ou le recteur qui désignera une personne responsable pour traiter le signalement ou la plainte et la procédure de résolution de la plainte sera adaptée en conséquence.

5. Signalement de violence

- 5.1. L'étudiant.e qui estime être victime de violence, qui en a été témoin, qui en a eu connaissance ou qui a des motifs de croire que des actes violents dans le milieu universitaire pourraient survenir, doit transmettre immédiatement les renseignements au Registrariat qui transmettra ce signalement au Service des ressources humaines le plus rapidement possible. Les étudiants sont priés d'utiliser le formulaire de plainte de violence à l'**Annexe « A »** ou le formulaire de signalement à l'**Annexe « C »**.
- 5.2. En cas de risques imminents à la santé ou la sécurité, les étudiant.e.s recevront des directives du Registrariat et, selon la nature de l'acte violent, un organisme externe possédant les qualités requises pourrait être appelé à intervenir. Les étudiant.e.s ne doivent pas hésiter à contacter les services d'urgences de l'Université (la direction des installations et de la sécurité du campus (en composant 1-437-328-6899) ou la Police (en composant le 911) si la situation l'exige.
- 5.3. Si une plainte de violence est faite par un.e étudiant.e contre un.e employé.e de l'Université, le Registrariat en informera le Service des ressources humaines et la procédure de résolution de la plainte sera adaptée en conséquence.

6. Signalement de discrimination et de harcèlement

- 6.1. L'étudiant.e qui estime être victime de discrimination ou de harcèlement, qui a été témoin à un incident de discrimination ou de harcèlement, qui en a eu connaissance ou qui a des motifs de croire que des tels actes pourraient survenir en milieu universitaire, doit transmettre dès que possible les renseignements au Registrariat qui les transmettra au Service des ressources humaines le plus rapidement possible. Les étudiant.e.s sont prié.e.s d'utiliser le formulaire de plainte de discrimination et de harcèlement à **l'Annexe B** ou le formulaire de signalement à **l'Annexe C**.
- 6.2. Si une plainte de discrimination ou de harcèlement est faite par un.e étudiant.e contre un.e employé.e de l'Université, le Registrariat en informera le Service des ressources humaines et la procédure de résolution de la plainte sera adaptée en conséquence.

7. Recevabilité de la plainte

- 7.1. Il incombe au Service des ressources humaines de déterminer de la recevabilité d'une plainte avant d'entamer une enquête. Une plainte sera non recevable si :
- a) elle ne soulève pas d'allégations de violence, de harcèlement ou de discrimination tel que défini par la présente Directive administrative ;
 - b) elle est frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
 - c) elle est fondée sur un ou des incidents survenus plus de douze (12) mois avant la réception de la plainte et la partie plaignante ne peut démontrer qu'elle n'était pas en mesure de déposer sa plainte plus tôt pour des motifs raisonnables ou qu'elle fait partie d'une série continue d'incidents; ou
 - d) la partie plaignante abandonne la plainte ou ne coopère pas pour résoudre la plainte en temps opportun.
- 7.2. Si la plainte est non recevable, le Service des ressources humaines informera la partie plaignante par écrit.

8. Traitement des signalements et des plaintes

- 8.1. Lorsque la partie plaignante dépose une plainte de violence, de discrimination ou de harcèlement, le Service des ressources humaines discutera avec la partie plaignante des circonstances de la plainte et examinera les diverses possibilités de résolution, par exemple :
- a) Fournir à la partie plaignante des renseignements sur la manière dont le Vice-recteur aux études et à la recherche, ou son délégué, peut intervenir directement;
 - b) Communiquer avec la partie intimée pour l'informer des allégations de harcèlement, de violence et/ou de discrimination qui pèsent contre elle et lui rappeler qu'un tel comportement est importun et qu'il doit cesser;
 - c) Enquêter la plainte.

8.2. Si la plainte doit faire l'objet d'une enquête, le Service des ressources humaines, enquêtera ou confiera l'enquête à une personne enquêtrice à l'interne ou à l'externe, selon l'évaluation et à la discrétion de l'Université.

8.3. La personne enquêtrice sera responsable de ce qui suit:

- a) Assurer que l'enquête demeure confidentielle et que les informations d'identification ne sont pas divulguées à moins que cela ne soit nécessaire pour mener l'enquête.
- b) Rappeler aux parties l'obligation de confidentialité au début de l'enquête et aux témoins, le cas échéant, au début de leur entretien et pourrait exiger la signature d'un engagement de confidentialité.
- c) Informer la partie intimée des allégations et lui donner l'occasion de répondre aux allégations qui pèsent contre elle.
- d) Offrir l'occasion à la partie plaignante de répliquer, si les circonstances l'exigent.
- e) Mener des entretiens exhaustifs avec la partie plaignante et la partie intimée, et prendre des mesures raisonnables pour interroger les témoins pertinents.
- f) Prendre des notes pertinentes lors des entretiens et consigner les déclarations par écrit lors des entretiens.
- g) Valider auprès de la personne interviewée, après chaque entretien, les faits recueillis.
- h) Réunir et examiner tous les documents pertinents.
- i) Préparer un rapport écrit pour l'Université résumant les étapes de l'enquête, la plainte, les allégations de la partie plaignante, la réponse de la partie intimée, le résumé des différents témoignages et l'évaluation de la preuve recueillie selon la prépondérance des probabilités. Le rapport doit énoncer les constatations de fait et parvenir à une conclusion sur la question de savoir si de la violence, du harcèlement ou de la discrimination a été constaté(e) ou non, en violation de la Politique et de la présente Directive administrative.
- j) Informer la partie plaignante, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, de l'état d'avancement du processus d'enquête ainsi que de la date anticipée de sa conclusion.

8.4. La partie plaignante et la partie intimée seront informées à l'issue de l'enquête si la plainte était fondée ou non.

9. Mesures correctives

9.1. Si nécessaire, l'Université prendra les mesures correctives appropriées ainsi que toute autre à action qui permettra de remédier ou de résoudre la plainte. Les mesures correctives peuvent inclure des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'expulsion de l'Université.

10. Confidentialité

10.1. Les renseignements et les documents obtenus au sujet d'une plainte de violence, de discrimination ou de harcèlement, y compris les renseignements identificatoires au sujet des particuliers impliqués, demeureront confidentiels, sauf si leur divulgation est

nécessaire pour protéger les étudiant.e.s ou les employé.e.s de l'Université, enquêter sur la plainte ou prendre des mesures correctives, ou encore si elle est exigée par la loi ou par un tribunal compétent.

10.2. Pendant l'enquête, la partie plaignante, la partie intimée et les témoins éventuels ne doivent pas discuter de l'incident, de la plainte ou de l'enquête entre eux ou avec d'autres représentants ou témoins, sauf si cela leur est nécessaire pour obtenir des conseils juridiques sur leurs droits.

11. Plainte de mauvaise foi

11.1. Toute plainte déposée avec malveillance ou pour des motifs vexatoires est considérée de mauvaise foi. Une plainte de mauvaise foi constitue une violation de la Politique et de la présente Directive administrative. Une partie plaignante qui dépose une plainte de mauvaise foi est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'expulsion de l'Université.

12. Mesures provisoires

12.1. Après réception de la plainte ou au cours de l'enquête, l'Université peut réduire ou suspendre certains droits ou privilèges de la partie intimée, à titre de mesure provisoire. Toutes les décisions concernant les mesures provisoires seront prises au cas par cas, en vue d'assurer le bien-être des parties durant le processus d'enquête.

12.2. Si la partie plaignante estime avoir besoin d'accommodements d'ordre scolaire en raison des incidents présumés de violence, de discrimination ou de harcèlement qui font l'objet d'une plainte, elle doit en informer le Registrariat qui pourra identifier les accommodements les plus appropriés.

13. Représailles

13.1. L'Université ne tolérera aucune mesure de représailles contre un.e étudiant.e qui, de bonne foi, dépose une plainte de violence, de discrimination ou de harcèlement. Ces mesures de protection s'appliquent à toute personne qui collabore à une enquête sur une plainte. Des mesures disciplinaires peuvent être prises contre toute personne qui exerce des représailles.

14. Aide aux étudiant.e.s

14.1. Les étudiant.e.s qui ont été victimes de violence, de discrimination ou de harcèlement seront aiguillés vers des ressources internes ou externes appropriées. Les étudiant.e.s seront entièrement libres d'avoir recours à ces services ou de ne pas les utiliser.

15. Conservation des dossiers d'incident et d'enquête

15.1. Le Service des ressources humaines conservera les dossiers des enquêtes. Tous les documents ayant trait à l'enquête seront conservés dans un dossier confidentiel séparé des dossiers d'étudiant.e.s. Les documents ayant trait à l'enquête, y compris le rapport, doivent demeurer confidentiels, sauf si leur divulgation est nécessaire pour enquêter sur une autre plainte ou un incident de violence, discrimination ou harcèlement au travail ou prendre des mesures correctives, ou encore si elle est exigée par la loi ou par un tribunal compétent.

15.2. Les mesures disciplinaires imposées contre un.e étudiant.e seront consignées à son dossier étudiant.

16. Révision de la Directive administrative

16.1. L'Université révisera la présente Directive administrative et l'efficacité de ses mesures de prévention de violence, de discrimination et de harcèlement aussi souvent que nécessaire.

Annexe « A » - Plainte de violence en milieu universitaire

Étudiant.e

Date : _____ Heure : _____

Lieu :

Nom de la partie plaignante :

Nom de la partie intimée (s'il est connu) :

Relation : Étudiant.e Employé.e Membre du public Autre :

Nom des témoins, leurs titres et leurs coordonnées (s'ils sont connus) :

Nom de toute autre personne pouvant fournir de l'information pertinente au sujet de l'incident et ses coordonnées :

Quels sont les détails sur les prétendus incidents, ainsi que leur fréquence les dates et endroits où ils ont eu lieu? (utiliser des pages supplémentaires, si nécessaire)

Quels sont les documents à l'appui pertinents que vous possédez?

Fournir une liste de tous les documents pertinents que pourraient posséder le ou les témoins, la partie intimée ou toute autre personne.

Signalé par (veuillez écrire en lettres moulées) :

Signature de l'étudiant.e :

Plainte reçue par :

Date de la plainte :

Annexe « B » - Plainte de harcèlement ou de discrimination en milieu universitaire

Étudiant.e

Date : _____ Heure : _____

Lieu :

Nom de la partie plaignante :

Nom de la partie intimée (s'il est connu) :

Relation : Étudiant Employé Membre du public Autre :

Nom des témoins, leurs titres et leurs coordonnées (s'ils sont connus) :

Nom de toute autre personne pouvant fournir de l'information pertinente au sujet de l'incident et ses coordonnées :

Quels sont les détails sur les prétendus incidents, ainsi que leur fréquence les dates et endroits où ils ont eu lieu? (utiliser des pages supplémentaires, si nécessaire)

Quels sont les documents à l'appui pertinents que vous possédez?

Fournir une liste de tous les documents pertinents que pourraient posséder le ou les témoins, la partie intimée ou toute autre personne.

Signalé par (veuillez écrire en lettres moulées) :

Signature de l'étudiant.e :

Plainte reçue par :

Date de la plainte :

Annexe « C » - Signalement de violence, d'harcèlement ou de discrimination en milieu universitaire

Date : _____ Heure : _____

Lieu :

Nom de la partie qui signale :

Nom de la partie intimée (s'il est connu) :

Relation : Étudiant Employé Membre du public Autre :

Nom des témoins, leurs titres et leurs coordonnées (s'ils sont connus) :

Nom de toute autre personne pouvant fournir de l'information pertinente au sujet de l'incident et ses coordonnées :

Quels sont les détails sur les prétendus incidents, ainsi que leur fréquence les dates et endroits où ils ont eu lieu? (utiliser des pages supplémentaires, si nécessaire)

Quels sont les documents à l'appui pertinents que vous possédez?

Fournir une liste de tous les documents pertinents que pourraient posséder le ou les témoins, la partie intimée ou toute autre personne.

Signalé par (veuillez écrire en lettres moulées) :

Signature :

Signalement reçu par :

Date du signalement :