

## RÈGLEMENT 67a SUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA DISCRIMINATION

### Objet

1. Le présent règlement a pour but d'établir la politique de l'Université en matière de prévention du harcèlement et de la discrimination.

### Application

2. Le présent règlement s'applique aux employés, aux étudiants, aux entrepreneurs, aux visiteurs et aux bénévoles de l'Université qui allèguent être victimes d'une forme de harcèlement ou de discrimination de la part d'un employé, d'un étudiant, d'un entrepreneur, d'un visiteur ou d'un bénévole de l'Université.
  - a) « Étudiant » s'entend d'une personne inscrite à l'Université, que ce soit à temps plein ou à temps partiel ou à titre d'étudiant spécial, dans un programme de premier cycle, aux études supérieures ou aux études postdoctorales, y compris les résidents et les chercheurs-boursiers en médecine;
  - b) « Employé » s'entend des membres du personnel enseignant ou administratif, syndiqués ou non, et des personnes dont le salaire provient de sources autres que les fonds d'exploitation de l'Université, comme des octrois, des subventions de recherche et des contrats externes.
3. Consultez aussi le [Règlement 66 sur la prévention de la violence](#).

### Interprétation

4. Les conventions collectives applicables aux divers groupes d'employés de l'Université comportent déjà différentes dispositions en matière de harcèlement et de discrimination, et d'autres règlements de l'Université peuvent aussi traiter de harcèlement et de discrimination. Le présent règlement ne remplace ni n'annule les dispositions de toute convention collective en vigueur portant sur le harcèlement et la discrimination.
5. Les expressions comme harcèlement, harcèlement sexuel, harcèlement en milieu de travail, discrimination et discrimination systémique sont définies dans les lois et règlements. De plus, ces expressions sont susceptibles d'être déjà définies dans les dispositions pertinentes des conventions collectives ainsi que dans d'autres règlements, procédures ou politiques de l'Université. Si elles ne sont pas déjà définies dans une convention collective ou dans un autre règlement, procédure ou politique de l'Université, reportez-vous au [glossaire](#) fourni comme guide en annexe du présent règlement. Le glossaire ne remplace ni n'annule les définitions apparaissant déjà dans les dispositions des conventions collectives relatives au harcèlement et à la discrimination.

## Énoncé de principes

6. L'Université reconnaît ses obligations en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario* liées au harcèlement et à la discrimination et ses obligations en vertu de la loi sur la santé et la sécurité au travail liées au harcèlement en milieu de travail.
7. L'Université est résolue à cultiver un milieu d'apprentissage et de travail qui favorise la compréhension et le respect à l'égard de la dignité de la personne au sein de la communauté universitaire et qui est exempt de harcèlement et de discrimination.
8. L'Université établira et maintiendra un processus équitable et rapide de signalement, d'enquête et de détermination des conséquences, par l'entremise des dispositions des conventions collectives ou des autres règlements, procédures ou politiques de l'Université.
9. En cas de harcèlement ou de discrimination ou en cas d'une plainte frivole, vexatoire ou vindicative, l'Université prendra les mesures préventives et correctives appropriées et pourra tenir des personnes responsables conformément aux dispositions des conventions collectives, des conditions d'emploi ou d'autres règlements ou politiques de l'Université applicables.

## Où signaler une plainte de harcèlement ou de discrimination

10. Toute personne qui désire de l'information sur la prévention du harcèlement et de la discrimination ou sur la marche à suivre pour déposer une plainte peut s'adresser à l'un des centres de ressources du campus :
  - **Étudiants** : [Bureau d'intervention en matière de discrimination et de harcèlement](#) du Service d'appui au succès scolaire (SASS), 100 Marie-Curie (4e étage).
  - **Employés** : secteur [Santé, mieux-être et congés](#) du Service des ressources humaines, pièce 017, 550 rue Cumberland, pavillon Tabaret.
  - **Entrepreneurs, visiteurs ou bénévoles** : communiquer avec la personne responsable du contrat de service, de la visite ou de l'activité bénévole.
11. Une personne peut déposer ou retirer une plainte de harcèlement ou de discrimination en vertu du présent règlement et de ses procédures sans crainte de représailles ni de menaces.

## **Confidentialité**

12. Les plaintes de harcèlement ou de discrimination seront traitées en toute confidentialité et conformément à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.
13. Toutes les personnes impliquées dans le signalement d'un cas de harcèlement ou de discrimination ou dans une enquête à ce sujet doivent respecter la confidentialité des informations afin de protéger autrui contre des allégations non corroborées, de garantir les droits des personnes touchées par les allégations et d'assurer l'intégrité du processus d'enquête.

## **Examen du règlement**

14. Le vice-recteur aux ressources et le vice-recteur aux études examineront conjointement le présent règlement chaque année.

## **Modifications**

15. Aucune modification ne peut être apportée au présent règlement sans l'autorisation du Comité d'administration.

## RÈGLEMENT 67a SUR LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA DISCRIMINATION ANNEXE - GLOSSAIRE

Le glossaire sert de guide et, de manière générale, s'inspire des définitions du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* en ce qui a trait au « harcèlement au travail » et de la définition de l'Université en ce qui a trait au « harcèlement sexuel ». Le glossaire ne remplace ni n'annule les définitions apparaissant déjà dans les dispositions des conventions collectives relatives au harcèlement et à la discrimination.

S'entend de la **discrimination** :

a) une distinction, intentionnelle ou non, directe ou indirecte, fondée sur la race, l'ascendance, l'origine ethnique, la croyance, le lieu d'origine, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'âge, la grossesse, l'état matrimonial, l'état familial, l'existence d'un casier judiciaire, l'allégeance politique, une incapacité ou les moyens pour composer avec une incapacité; et

b) qui a pour effet de créer des barrières ou des obligations, des désavantages ou des situations de traitement inégal qui privent une personne de la possibilité de se prévaloir de privilèges, d'avantages ou de droits politiques, sociaux ou économiques dont les autres membres de la société peuvent se prévaloir, ou qui y en limitent l'accès.

**Discrimination systémique** s'entend d'une situation où un groupe de personnes donné est involontairement discriminé si bien qu'il est traité de manière différente. Il peut s'agir d'une situation ou d'une condition, d'une qualification ou d'un facteur qui n'est pas ouvertement discriminatoire, mais qui entraîne une exclusion, une restriction ou une préférence à l'égard d'un groupe de personnes qui possède une des caractéristiques énoncées en a) dans la définition de discrimination. Ne constituent pas de la discrimination systémique les cas où la condition, la qualification ou le facteur existe de bonne foi et légitimement dans les circonstances ou est autorisé par la loi.

**Harcèlement** s'entend de remarques ou de gestes vexatoires de la part d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Un seul incident importun, s'il est grave, peut être suffisant pour justifier un cas de harcèlement. Sont inclus dans les remarques ou les comportements harcelants ceux qui consistent à intimider, à humilier, à ébranler ou à dominer une personne en la rabaisant, en la rendant mal à l'aise ou en l'humiliant, ou en proférant des propos abusifs ou des menaces.

Le **harcèlement sexuel** est un type de harcèlement caractérisé les comportements suivants :

- a) un intérêt sexuel non recherché manifesté par une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité;
- b) promesse, explicite ou implicite, d'une récompense à qui acquiescera à une demande de nature sexuelle;
- c) menace, implicite ou explicite, d'exercer des représailles ou représailles exercées à la suite d'un refus à une demande d'ordre sexuel;
- d) relation à caractère sexuel qui constitue un abus de pouvoir dans une relation d'autorité; ou
- e) remarque ou comportement à connotation sexuelle pouvant être raisonnablement perçu comme nuisible, d'un point de vue psychologique et émotionnel, pour le travail ou les études (atmosphère empoisonnée).

« **Harcèlement au travail** » s'entend de remarques ou gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail, par une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Le harcèlement au travail n'inclut pas la gestion légitime du rendement d'un employé.