

Politique en matière de violence, discrimination et harcèlement

Numéro du document normatif	
Instance d'approbation	Conseil de gouvernance
Responsabilité administrative	Rectorat
Date d'approbation	29 juin 2021
Date d'entrée en vigueur	29 juin 2021
Date de dernière révision	

1. Objectif

1.1. L'Université de l'Ontario français (ci-après « Université ») s'engage à offrir un environnement sain, sécuritaire et inclusif à la communauté universitaire où tous les employé.e.s et étudiant.e.s sont traité.e.s avec respect et dignité. Les employé.e.s et étudiant.e.s de l'Université ont le droit de ne pas faire l'objet de violence, de discrimination et de harcèlement.

2. Valeurs et principes d'application

2.1. L'Université croit en la prévention de la violence, de la discrimination et du harcèlement à l'Université et cherche à créer un environnement où tous se respectent et travaillent en collaboration pour atteindre des objectifs communs. Les menaces proférées ou les actes de violence, de discrimination, ou de harcèlement commis par des étudiant.e.s, des employé.e.s ou d'autres individu.e.s visant les employé.e.s ou les étudiant.e.s sont des comportements inacceptables qui ne seront pas tolérés.

2.2. Ainsi, 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 éliminer toute forme de comportement inacceptable.

3. Champ d'application et portée

- 3.1. La Politique s'applique aux employé.e.s et étudiant.e.s de l'Université, que les actes de violence, de discrimination ou de harcèlement proviennent d'un.e autre étudiant.e, employé.e, visiteur, fournisseur, entrepreneur.e indépendant.e, membre des instances statutaires de l'Université, partenaire, collaborateur.trice, ou membres du public, selon le cas.
- 3.2. La Politique s'applique à tous les incidents liés aux activités de l'Université, ou sanctionnées par l'Université, qu'ils surviennent sur les lieux d'apprentissage et lieux de travail ou en dehors de ceux-ci, ou encore sur les médias sociaux ou autres plateformes électroniques ou virtuelles, et que ce soit pendant les heures normales d'apprentissage et de travail ou en dehors de celles-ci.
- 3.3. La Politique n'empêche pas le dépôt d'une requête au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario dans les délais prescrits par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario et n'a pas pour effet de priver une personne de son droit d'exercer tout autre recours judiciaire dont elle peut se prévaloir.

4. Lois, règlements et politiques applicables

- 4.1. La Politique doit être interprétée en conformité avec les lois fédérales, provinciales et municipales en vigueur. En cas de conflit entre la présente politique et la législation applicable, la législation a préséance.
- 4.2. L'Université reconnaît ses obligations statutaires établies par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, tel que modifié, en ce qui a trait au harcèlement et à la discrimination et selon la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario, telle que modifiée, en matière de violence et de harcèlement en milieu de travail.
- 4.3. Si une plainte ou un signalement d'incident est directement lié à la violence sexuelle ou au harcèlement sexuel et que cette plainte ou signalement n'est pas précisé dans cette Politique ou dans les directives administratives, la *Politique sur la violence sexuelle* de l'Université prévaut sur la présente Politique.

5. Responsabilités

- 5.1. L'application et l'interprétation de la présente politique est sous la responsabilité du recteur ou de la rectrice de l'Université. Dans les directives administratives qui découlent de la présente politique, le recteur ou la rectrice désigne une personne responsable du processus de résolution des plaintes de violence, de harcèlement et de discrimination pour les employé.e.s et une autre personne responsable pour le processus concernant les étudiant.e.s.

- 5.2. Il incombe aux employé.e.s et étudiant.e.s de l'Université :
- a) d'adopter des comportements exempts de violence, de discrimination et de harcèlement;
 - b) de se familiariser avec la Politique et les directives administratives applicables;
 - c) de se conformer en tout temps à la Politique afin de se protéger et de protéger les autres contre la violence, la discrimination ou le harcèlement dans les activités de l'Université ;
 - d) de signaler le plus rapidement possible tout incident ou plainte de violence, de discrimination ou de harcèlement selon le processus établi dans les directives administratives applicables;
 - e) de coopérer pleinement à toute enquête sur des incidents ou plaintes de violence, de discrimination ou de harcèlement ou de violation de la Politique;
 - f) les employé.e.s de l'Université doivent signer la déclaration d'engagement à l'**Annexe « A »** de la présente Politique.

6. Principes généraux

- 6.1. L'Université a établi un processus équitable et rapide qui facilite le signalement d'incidents et de plaintes de violence, de discrimination ou de harcèlement, la conduite d'enquêtes raisonnables dans les circonstances et la détermination de conséquences en vertu des dispositions des directives administratives élaborées en application de la Politique.
- 6.2. L'Université prend les mesures préventives et correctives appropriées en cas de violence, de discrimination ou de harcèlement, et peut, si les circonstances le justifient, tenir des personnes responsables aux termes des dispositions des conditions d'emploi, d'admission ou de progression dans un programme d'études, ou d'autres règlements ou politiques internes applicables.
- 6.3. Une personne peut déposer ou retirer une plainte faite de bonne foi sans crainte de représailles ou de menaces.
- 6.4. Lorsque l'Université constate que la plainte est frivole, vexatoire ou est faite de mauvaise foi, elle peut prendre les mesures préventives et correctives appropriées.

7. Dépôt et résolution d'une plainte

- 7.1. Le processus de règlement de plainte de violence, de harcèlement ou de discrimination est prévu dans :
- a) La Directive administrative applicable aux employé.e.s; et
 - b) La Directive administrative applicable aux étudiant.e.s.

8. Modification et révision de la politique

- 8.1. Le recteur délègue au Service des Ressources humaines la responsabilité de l'examen de la présente Politique et recommande toute modification au Conseil de gouvernance.

- 8.2. La présente politique doit faire l'objet d'une révision un (1) an après son adoption par le Conseil de gouvernance, ensuite au moins une fois à tous les trois (3) ans.

Annexe « A »

**Déclaration d'engagement des employés envers la Politique de l'Université de l'Ontario
français en matière de violence, discrimination et harcèlement**

Je, _____, reconnais avoir lu et compris la
Politique en matière de violence, discrimination et harcèlement (la « Politique »), qui m'a
été remise le _____.

Je m'engage à respecter et à assurer le respect et l'application de la Politique et de
toutes les directives administratives pertinentes de l'Université.

Je comprends et accepte que le Conseil de gouvernance de l'Université pourra modifier
la Politique et je m'engage à me tenir informé(é) de tout changement apporté à celle-
ci.

Signature

Date et lieu