

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT, LE RACISME, LA HAINE ET LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE HEARST

Cette politique relève de la Politique en matière de harcèlement entrée en vigueur le 28 juin 1994 ainsi que la Politique en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel entrée en vigueur le 14 décembre 2016.

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR 31 janvier 2024

DERNIÈRE DATE DE RÉVISION novembre 2025

DERNIÈRE DATE D'ADOPTION 28 janvier 2026

**PROCHAINE DATE DE
RÉVISION** 1^{er} novembre 2026

Cette politique relève du Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail de l'Université de Hearst.

Pour obtenir ce document sous un autre format accessible, veuillez communiquer avec le vice-rectorat à l'administration.

**Campus
de Hearst**

60, 9^e Rue
Hearst (Ontario) P0L 1N0

**Campus
de Kapuskasing**

7, rue Aurora
Kapuskasing (Ontario) P5N 1J6

**Campus
de Timmins**

395, boulevard Thériault
Timmins (Ontario) P4N 0A8

uhearst.ca
1 800 887-1781

Table des matières

1. Préambule	3
2. Principes directeurs et d'engagements	3
3. Champ d'application	3
4. Définitions	4
4.1. Harcèlement	4
4.1.1. Harcèlement discriminatoire	4
4.1.2. Harcèlement psychologique	4
4.1.3. Harcèlement sexuel	5
4.2. Violence sexuelle	6
4.3. Inconduite sexuelle	6
4.4. Consentement	6
4.5. Racisme	7
5. Dispositions générales relatives au signalement	7
5.1. Confidentialité, anonymat et signalement	7
5.2. Signaler un incident dans une situation d'urgence	8
6. Dispositions générales de résolution des plaintes	8
6.1. Généralités	8
6.1.1. Responsables en matière de harcèlement	8
6.1.2. Rapports à soumettre	9
6.1.3. Délais	9
6.1.4. Droit à l'accompagnement	10
6.1.5. Recevabilité de la plainte	10
6.1.6. Confidentialité	10
6.1.7. Fardeau de la preuve	11
6.1.8. Représailles ou menaces	11
6.1.9. Plainte de mauvaise foi	11
6.1.10. Liberté universitaire, droits de gestion et de représentation	11
6.1.11. Questions non pertinentes	11
6.1.12. Conservation de documents	12
6.1.13. Interdiction d'embaucher de nouveau	12
6.2. Procédures relatives au cheminement d'une plainte	12
7. Révision de la politique	13
8. Documents connexes	14

1. Préambule

L'Université de Hearst vise l'établissement d'une communauté universitaire fondée sur la valeur et la dignité fondamentales de chacun et chacune de ses membres. L'établissement reconnaît que l'atteinte d'un tel objectif n'est possible que dans un milieu juste et équitable, où chaque membre de l'Université, peu importe la nature de son travail ou son domaine d'études, peut évoluer sans crainte de menaces, de harcèlement sexuel, racial ou psychologique et de violence à caractère sexuel.

2. Principes directeurs et d'engagements

L'Université considère toutes formes de harcèlement, de racisme, de haine et de violence à caractère sexuel comme un délit grave pouvant faire l'objet de mesures disciplinaires. Par l'entremise de la présente politique, l'Université s'engage à protéger la santé et la sécurité de la communauté universitaire en reconnaissant à chaque personne le droit d'être traitée, protégée, aidée et défendue en toute impartialité, confidentialité, dans la mesure du possible, et équité par des mécanismes appropriés. Puisque la prévention constitue un élément essentiel pour contrer le harcèlement, le racisme, la haine et la violence à caractère sexuel, les personnes responsables de la politique forment et informent la communauté universitaire relativement à ces questions.

L'Université abhorre toute forme de racisme, d'intolérance ou de discrimination raciale, ainsi que les stéréotypes raciaux négatifs entre groupes racialisés et non racialisés ou entre les groupes racialisés. Elle s'engage à prendre des mesures rapides et délibérées pour lutter contre toutes les formes de racisme, de haine et de discrimination, y compris, mais sans s'y limiter, le racisme anti-autochtone, le racisme anti-Noir, l'antisémitisme et l'islamophobie.

3. Champ d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble des membres de la communauté universitaire, c'est-à-dire la population étudiante, le personnel, les personnes employées sous contrat, les bénévoles, les locataires, la clientèle, les fournisseurs et leurs employés, les visiteurs et les visiteuses, ainsi qu'aux conférencières invitées et conférenciers invités. Elle s'applique aux situations de harcèlement, de racisme, de haine et de violence, y compris la violence à caractère sexuel survenant sur le campus de l'Université ou hors campus, ou encore sur les médias sociaux ou autres médias électroniques lorsque celles-ci surviennent dans le cadre d'activités liées à l'Université.

Aucune disposition de la présente politique n'a pour effet d'empêcher une plaignante ou un plaignant de s'adresser à un tribunal, à la Commission ontarienne des droits de la personne, à son syndicat ou à toute autre instance appropriée, afin d'obtenir un redressement en sus ou au lieu des recours prévus ci-après.

4. Définitions

4.1. Harcèlement

4.1.1. Harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire se manifeste lorsqu'une personne est traitée injustement en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés au 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, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire (à moins que la nature d'un poste ne le justifie), l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. Le harcèlement discriminatoire a pour effet de compromettre le droit à la dignité.

Le harcèlement discriminatoire peut revêtir diverses formes telles :

- le renvoi, le refus d'engager ou de promouvoir une femme parce qu'elle est ou peut devenir enceinte;
- le refus d'un arrangement raisonnable à une étudiante ou un étudiant ayant un handicap;
- le refus à une personne de s'inscrire à un cours, d'accéder à un emploi ou d'obtenir tout autre avantage en raison de motifs illicites, comme le sexe, la race ou l'orientation sexuelle; ou
- le rejet d'une demande d'emploi à une personne issue d'une race ou d'un groupe ethnique particulier.

4.1.2. Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique désigne toute conduite vexatoire, qu'elle se manifeste par des gestes, des paroles ou des actes qui porte atteinte, par sa répétition ou par sa gravité, de manière explicite ou implicite, à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui crée un environnement de travail ou d'étude néfaste.

Une seule conduite grave peut également constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu sur la personne visée.

Le harcèlement psychologique peut revêtir diverses formes telles :

- des propos qui visent à jeter le discrédit sur une personne, à faire circuler des rumeurs sur elle, à la ridiculiser, à l'humilier;
- des comportements pour empêcher une personne de s'exprimer, soit en l'interrompant constamment, en l'empêchant de parler à d'autres, soit en cessant complètement de lui parler, en niant sa présence, en l'éloignant des autres;

- des gestes ou des paroles qui visent à miner ou à entraver délibérément le travail d'une personne en retenant des informations nécessaires ou en lui donnant consciemment des informations erronées;
- des comportements agressifs, comme montrer du doigt, se tenir près d'une personne de manière agressive, frapper le bureau ou un mur avec le poing, crier ou proférer des insultes, des menaces ou des injures; ou
- des messages téléphoniques, électroniques, de clavardage et des commentaires affichés sur des sites Web qui sont menaçants, dérisoires, diffamatoires ou non désirés

Ce qui ne constitue pas du harcèlement psychologique :

- la critique légitime, constructive et juste du rendement ou du comportement d'un ou d'une membre du personnel ou du corps étudiant;
- l'exercice légitime de la liberté universitaire, de la liberté de penser, de s'informer et de s'exprimer en enseignant et en faisant de la recherche; ou
- un style de gestion ferme ou affirmatif, mais qui respecte la dignité des membres du personnel et du corps étudiant.

4.1.3. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste en une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser des caractéristiques sexuelles, qui a pour effet de compromettre son droit à la dignité, son droit à l'égalité dans l'emploi ou son droit à des conditions de travail ou d'étude justes et équitables.

Selon la présente politique, le harcèlement sexuel se situe en dehors des relations affectives qu'assument mutuellement et librement des parties consentantes.

Le harcèlement sexuel peut revêtir diverses formes, telles :

- des promesses de récompenses implicites ou explicites faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel;
- une relation à caractère sexuel qui constitue un abus de pouvoir dans un rapport d'autorité;
- des avances sexuelles ou un intérêt sexuel non souhaité provenant d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité;
- des menaces de représailles implicites ou explicites faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande; ou

- des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif d'étude ou de travail.

Le harcèlement en milieu de travail consiste, pour une personne, à faire des remarques ou des gestes vexatoires à l'endroit d'un membre ou d'une membre du personnel pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou gestes sont importuns, ou à faire des avances sexuelles ou à témoigner un intérêt sexuel lorsqu'elle est en mesure d'accorder ou de refuser au membre ou à la membre du personnel un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que les avances ou l'intérêt sont importuns.

4.2. Violence sexuelle

La violence sexuelle s'entend de tout acte sexuel ou mettant en cause la sexualité, l'identité sexuelle, qu'il soit de nature physique ou psychologique, qui est commis, qu'on menace de commettre ou qui est tenté à l'encontre d'une personne sans son consentement, y compris l'agression sexuelle, le viol, le harcèlement sexuel, le harcèlement criminel, l'attentat à la pudeur, le voyeurisme et l'exploitation sexuelle.

4.3. Inconduite sexuelle

L'inconduite sexuelle comprend tout comportement à caractère sexuel qui peut causer ou qui cause du tort à autrui, dont l'adoption est malvenue ou qui n'a pas été consenti. Elle peut prendre la forme d'un contact physique non consenti, des commentaires à connotation sexuelle non désirés à propos des diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique et peut mener à du harcèlement sexuel ou de la violence sexuelle.

4.4. Consentement

Le consentement s'entend d'un choix actif, direct, volontaire, lucide et conscient et de la participation volontaire à une activité sexuelle. La consommation d'alcool ou de stupéfiants ne dispense pas de l'obligation d'obtenir le consentement. Si le jugement d'une personne est affaibli par la consommation de stupéfiants ou d'alcool, le consentement ne peut être donné. Dans le même ordre d'idées, une personne dont le jugement est affaibli par la consommation d'alcool ou de stupéfiants qui croit à tort avoir obtenu le consentement ne peut par la suite invoquer son état d'esprit comme excuse. Plus précisément, le consentement :

- n'est jamais présumé ni implicite;
- ne peut être déduit d'un silence ou de l'absence d'un refus;
- ne peut être donné si la personne est sous l'influence de drogues ou si elle est inconsciente;
- ne peut être donné lorsque la personne est endormie;

- ne peut être obtenu au moyen de menaces ou de coercition;
- peut être révoqué en tout temps;
- ne peut être donné si la personne ayant usé de violence sexuelle est en situation d'abus de confiance ou d'autorité;
- ne peut être donné correctement par une personne dont l'état limite sa capacité d'interaction verbale ou physique. Dans ces cas, il est extrêmement important de déterminer la façon de recueillir le consentement.

4.5. Racisme

Le racisme désigne toute forme de discrimination, de préjugé ou de traitement négatif à l'égard d'individus ou de groupes en raison de leur origine raciale, ethnique ou nationale, réelle ou supposée. Cette discrimination peut prendre la forme d'actions individuelles ou de pratiques institutionnelles qui traitent injustement les personnes différemment en raison de leur race ou de leur appartenance ethnique.¹

5. Dispositions générales relatives au signalement

Avant ou après avoir signalé un incident, une personne est encouragée à consulter ou à demander conseil à l'équipe responsable en matière de harcèlement, de racisme, de haine et de violence [ci-après « équipe responsable »], et un droit d'accompagnement de l'association étudiante, du syndicat ou d'un autre groupe d'employés; elle est par ailleurs libre de le faire à tout moment. Comme indiqué au processus de résolution de plaintes, les personnes de soutien accompagnatrices doivent s'engager par écrit à respecter la confidentialité. Le formulaire de plainte ou de signalement est disponible sur le site Web ou par demande au courriel signalement@uhearst.ca.

Avant d'aider à résoudre un cas de harcèlement, de racisme, de haine ou de violence à caractère sexuel, il est bon que la personne sollicitée pour accompagner et fournir du soutien communique avec l'équipe responsable pour discuter du plan d'action proposé.

Quiconque parmi les membres de la communauté universitaire connaît l'existence d'un cas ou d'une situation de harcèlement, de racisme, de haine ou de violence à caractère sexuel a le devoir d'informer la personne présumément harcelée de l'existence de la présente politique, et cela, sans crainte de représailles.

5.1. Confidentialité, anonymat et signalement

Les incidents signalés à l'Université sont traités en toute confidentialité et en conformité avec la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (LAIPVP)*.

La personne plaignante peut demander à l'équipe responsable de demeurer anonyme. Il incombe à l'équipe responsable de recueillir et d'examiner l'information

¹ Politique de lutte contre le racisme du ministère de la Justice Canada, « *Annexe B : Glossaire des termes relatifs à la lutte contre le racisme* », <https://www.justice.gc.ca/fra/apd-abt/politique-policy.html>

et d'utiliser les conclusions comme éléments essentiels importants pour favoriser une culture inclusive sur le campus.

Les personnes auxquelles un incident est signalé ou qui participent au traitement ou à l'enquête sur l'incident doivent respecter la confidentialité de l'information, afin de protéger autrui contre les allégations non corroborées, de préserver les droits des individus visés par les allégations, de les protéger contre une intrusion injustifiée dans la vie privée et de maintenir l'intégrité du processus d'enquête. Pour ce faire, toute personne concernée par un signalement ou une participation au traitement ou à l'enquête devra signer un serment de confidentialité.

L'Université s'engage à faire tout effort raisonnable pour préserver la confidentialité et l'anonymat lorsqu'elle prend connaissance d'un incident et à communiquer les renseignements des personnes en cause uniquement au personnel universitaire qui doit être informé à des fins d'enquête ou de mesures correctives ou à d'autres fins pour régler la situation. Dans les circonstances suivantes cependant, l'Université peut devoir s'acquitter d'autres obligations juridiques de sorte qu'elle ne puisse garantir la confidentialité et l'anonymat absolue :

1. la personne court un risque d'atteinte à soi-même;
2. la personne risque de porter atteinte à un individu identifié;
3. les membres de la communauté universitaire courent un risque de préjudice;
4. la déclaration ou l'enquête est exigée par la loi (ex. : un incident mettant en cause un mineur ou une mineure ou visé par la législation sur la santé et la sécurité au travail ou par la législation sur les droits de la personne).

Lorsqu'une victime ou une autre personne demande à l'Université de ne pas donner suite à un incident de harcèlement, de racisme, de haine ou de violence à caractère sexuel signalé, l'Université doit évaluer la demande en tenant compte de son obligation juridique d'intervenir et de fournir un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire et exempt de harcèlement, de racisme, de haine et de violence sexuelle à l'ensemble des membres de la communauté universitaire.

5.2. Signaler un incident dans une situation d'urgence

Dans une situation d'urgence, la personne doit composer le 911.

6. Dispositions générales de résolution des plaintes

6.1. Généralités

6.1.1. Responsables en matière de harcèlement

Une équipe responsable en matière de harcèlement, de racisme, de haine et de violence à caractère sexuel coordonne les activités de sensibilisation ainsi que le processus de résolution de plaintes indiqués à la procédure 502a *Processus de signalement et de résolution de plaintes en lien avec la présente politique*.

À chaque début d'année, l'équipe responsable s'assure que soit offerte une formation aux étudiantes-mentor et étudiants-mentor afin qu'elles et ils puissent aider l'équipe responsable à promouvoir et à sensibiliser le corps étudiants à la présente politique.

Tous les nouveaux membres du personnel devront prendre connaissance de la présente politique à l'embauche. Une attestation de prise de connaissance des politiques est obligatoire annuellement pour tous le personnel de l'Université.

L'équipe responsable assume également les fonctions relatives au cheminement du processus de résolution des plaintes. La plainte peut être acheminée à un membre de l'équipe responsable, mais elle sera traitée conjointement par l'équipe responsable qui s'adjoint d'autres personnes au besoin (notamment, médiateur, médiatrice, enquêteur, enquêteuse).

L'équipe responsable est une source impartiale de renseignements ainsi que sur l'interprétation de la politique, le processus de résolution de plaintes et de signalements. L'équipe ne défend la cause d'aucune partie. Leur rôle consiste notamment à offrir du soutien et de l'orientation à la collectivité universitaire en matière de la Politique et des services, à offrir du soutien et de l'orientation à une personne qui dépose une plainte pour qu'elle sache si le comportement allégué relève de la Politique et à offrir du soutien et de l'orientation à une personne contre qui une plainte est déposée.

En tout temps, il incombe aux responsables de déterminer si des mesures immédiates s'imposent en raison de risques pour la santé ou la sécurité (voir annexe 1 pour les droits et obligations des parties en cause).

6.1.2. Rapports à soumettre

En vertu paragraphe 17 (7.1) de la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités* (Loi sur le MFCU), un rapport annuel détaillant le nombre de cas, le type de processus utilisé pour régler les plaintes ainsi que les activités de sensibilisation et de prévention en matière de harcèlement doit être remis, au plus tard le 1^{er} juin, au conseil d'administration de l'Université de Hearst ainsi qu'au Ministère, et il doit être rendu public.

De plus, conformément aux directives ministérielles, un rapport annuel sur la lutte contre le racisme et la haine doit être présenté au conseil d'administration et transmis au Ministère au plus tard le 31 janvier de chaque année, à compter de 2026, et rendu public.

6.1.3. Délais

Toute personne se considérant comme une victime est encouragée à communiquer avec l'équipe responsable le plus tôt possible afin d'éviter qu'un délai prolongé ne porte préjudice aux parties en cause.

Le processus de résolution des plaintes détaille précisément les étapes et les délais associés au traitement d'une plainte.

Les échéances prescrites aux trois procédures de résolution des plaintes peuvent être prolongées si toutes les parties en cause sont d'accord. L'équipe responsable doit alors informer les parties de la durée de la prolongation du délai.

6.1.4. Droit à l'accompagnement

Tout au long du processus, chacune des parties peut être accompagnée par une personne de son choix (ex. : un ami ou une amie, un conjoint ou une conjointe, un représentant syndical ou une représentante syndicale). La personne de soutien doit s'engager par écrit à respecter la confidentialité et ne peut agir comme témoin pendant l'enquête. Son rôle consiste à offrir un appui moral en reconnaissant l'importance pour la partie plaignante et la partie intimée d'exprimer ses propres pensées et sentiments et de divulguer les renseignements liés aux allégations.

La personne menant l'enquête peut arrêter ou reporter l'entretien si elle juge que le comportement de la personne de soutien est inapproprié.

Tous les coûts liés à la présence d'une personne de soutien sont à la charge de la partie plaignante ou de la partie intimée qu'elle appuie.

6.1.5. Recevabilité de la plainte

Il incombe à l'équipe responsable de juger de la recevabilité de la plainte, c'est-à-dire de déterminer si la situation signalée relève de la présente politique. Dans la négative, les responsables en informent la plaignante ou le plaignant par écrit. Si la plainte est recevable, le processus de résolution est enclenché.

6.1.6. Confidentialité

Les plaintes sont souvent l'occasion de révélations intimes et délicates. L'équipe responsable ainsi que toutes les personnes ayant un rôle à jouer lors de l'étude d'une plainte sont tenues à la confidentialité. Cette confidentialité vise à protéger les parties en cause. Pour ce faire, on demandera aux parties de signer un serment de confidentialité.

La confidentialité n'est pas synonyme d'anonymat. Lorsque la plainte n'est pas anonyme, l'intimée ou l'intimé doit connaître le plus tôt possible l'identité de la personne qui a porté des allégations contre elle ou lui et la nature de celles-ci.

L'importance de la confidentialité sera soulignée tout au long du processus. La plaignante ou le plaignant et l'intimée ou l'intimé ne devront en discuter qu'avec les parties concernées, autrement l'équipe responsable pourrait mettre fin au

processus de résolution. L'équipe responsable divulguera des renseignements à des personnes extérieures au différend uniquement lorsque la situation l'exige.

Le caractère confidentiel de la plainte est respecté, exception faite de situations où l'Université doit divulguer des renseignements pour remplir ses obligations d'employeur telles :

- protéger la santé et la sécurité des membres de la communauté universitaire;
- respecter la présente politique ou toute loi applicable; ou
- répondre à une assignation à comparaître en justice.

6.1.7. Fardeau de la preuve

En vertu de la présente politique, le fardeau de la preuve est déterminé selon le critère de la prépondérance des probabilités, à savoir laquelle des deux versions semble la plus probable, plausible ou crédible, en s'appuyant sur des principes d'équité procédurale et de justice naturelle. Les personnes en cause sont présumées innocentes et de bonne foi jusqu'à preuve du contraire.

6.1.8. Représailles ou menaces

L'Université s'engage à protéger toutes et tous les membres de sa communauté contre toute forme de représailles ou de menaces de représailles. Personne ne doit être pénalisé.e ou intimidé.e pour avoir déposé une plainte ou participé à une démarche liée à une plainte, qu'elle soit fondée ou non. Si une telle situation survient, l'Université prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et le respect de chaque personne.

Par ailleurs, lorsqu'une personne témoin ou une personne plaignante agit de bonne foi pour signaler une situation de harcèlement, notamment de violence à caractère sexuel, elle ne fera pas l'objet de sanctions disciplinaires si elle a enfreint certaines politiques de l'Université relatives à la consommation d'alcool ou de drogues au moment de l'incident présumé. Cette disposition vise à favoriser la dénonciation et à soutenir les membres de la communauté universitaire dans leur démarche.

6.1.9. Plainte de mauvaise foi

Toute plainte inventée à dessein et avec malveillance est considérée de mauvaise foi. Une plainte de mauvaise foi constitue une violation de la présente politique et le coupable ou la coupable est passible de mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement ou à l'expulsion.

6.1.10. Liberté universitaire, droits de gestion et de représentation

La présente politique respecte la liberté universitaire reconnue aux professeures et aux professeurs, les droits de gestion reconnus à l'Université et les droits de représentation reconnus aux associations.

6.1.11. Questions non pertinentes

Toute personne qui révèle leur expérience de la violence sexuelle en signalant un incident de violence sexuelle, soit en déposant une plainte à ce sujet ou en ayant recours à des services en la matière, ne se verra pas poser des questions non pertinentes au cours du processus de résolution, y compris des questions non pertinentes relatives à l'expression sexuelle de la personne ou à ses antécédents sexuels.

6.1.12. Conservation de documents

Tous les documents versés au dossier de l'équipe responsable doivent être conservés pendant cinq (5) ans après la résolution. Ils seront alors détruits d'une manière qui protège la sécurité et la confidentialité des renseignements.

6.1.13. Interdiction d'embaucher de nouveau

Comme énoncé dans la *Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants*, si une employée ou un employé de l'Université de Hearst commet un acte d'inconduite sexuelle à l'égard d'une étudiante ou d'un étudiant de l'Université de Hearst, et que le membre du personnel est congédié pour cet acte ou que ce dernier démissionne de son emploi, l'Université de Hearst ne doit pas l'embaucher de nouveau.

6.2. Procédures relatives au cheminement d'une plainte

Toute personne se considérant comme harcelée peut signaler l'incident ou déposer une plainte à l'équipe responsable à l'aide du formulaire retrouvé sur le site Web. La première rencontre vise à apporter du soutien dans la recherche de solutions et à discuter des droits et recours possibles. S'il y a lieu, la personne sera aussi orientée vers d'autres ressources appropriées (ex. : police, psychologue, centre pour victimes d'agression sexuelle, programme d'aide aux employées et aux employés). À la fin de la consultation, la plaignante ou le plaignant peut présenter une plainte écrite et fournir les détails du cas, résoudre individuellement la situation (autogérée ou assistée) ou décider de ne rien faire.

Bien qu'une personne puisse décider de ne pas déposer de plainte, les soutiens et les services de l'Université lui seront toujours accessibles. Si l'Université juge qu'elle a une obligation juridique d'enquêter ou que d'autres membres de la communauté universitaire courent un risque de préjudice, elle procèdera à l'enquête. La personne a le droit de ne pas participer à l'enquête.

Le processus relatif aux plaintes comprend trois (3) options : la résolution individuelle, la résolution officieuse et la résolution officielle (voir le processus pour un résumé des procédures et des délais pour la résolution des plaintes). L'option retenue par la plaignante ou le plaignant et par l'équipe responsable est dictée par les circonstances entourant la situation alléguée.

Le processus de résolution de plainte en lien avec cette politique doit obligatoirement indiquer un processus détaillé lié à;

- **Une résolution individuelle (autogérée ou avec de l'assistance) :** La résolution individuelle est une procédure par laquelle la personne qui porte plainte est appelée à établir et à cerner la nature et l'étendue du problème et à tenter par elle-même, seule ou accompagnée, de faire cesser le comportement.
- **Une résolution officieuse :** La résolution officieuse est une démarche conciliatoire qui vise à en arriver à une solution juste et acceptable pour les deux parties en cause, afin qu'elles puissent continuer à travailler ou à étudier dans un milieu exempt de harcèlement, de racisme, de haine et de violence à caractère sexuel.
- **Une résolution officielle :** La résolution officielle est un processus d'enquête visant à établir les faits entourant les allégations de harcèlement pour que l'Université prenne des mesures appropriées, si nécessaire.
- **Le processus d'appel :** La partie plaignante ou intimée sur qui la décision a eu des conséquences défavorables peut porter la décision en appel.

Toute personne se considérant comme une victime est aussi encouragée à préparer un dossier personnel contenant les détails de chaque incident, notamment :

- la date et l'heure;
- le lieu;
- le nom et le statut de l'autre personne concernée;
- un récit précis et détaillé de ce qui s'est passé;
- l'effet de l'incident;
- les noms des témoins;
- les noms des personnes à qui l'incident a été rapporté; et
- les mesures prises et les tentatives de résolution individuelle.

Ce dossier doit être rédigé le plus tôt possible à la suite d'un incident. Toute correspondance (ex. : courriels, lettres, notes de service) reliée à l'incident doit s'ajouter au dossier pour être apportée à l'équipe responsable.

Si la partie intimée n'est pas une personne faisant partie du personnel ou du corps étudiant (une bénévole ou un bénévole, un visiteur ou une visiteuse, par exemple), il faut déclarer le ou les incidents à l'équipe responsable, qui fera de son mieux pour traiter la question et éviter d'autres problèmes. L'Université de Hearst a toutefois un pouvoir limité sur les tiers.

La plaignante ou le plaignant peut, en tout temps, mettre un terme au processus en avisant par écrit l'équipe responsable. Cependant, l'Université peut devoir poursuivre son intervention pour remplir ses obligations légales relatives à certaines situations de harcèlement, de racisme, de haine et de violence à caractère sexuel.

7. Révision de la politique

L'équipe responsable devra réviser annuellement la présente politique en consultation avec le comité mixte en santé et sécurité au travail et recommander aux instances concernées les modifications jugées nécessaires.

8. Documents connexes

- CMSST 502a - Procédure de signalement et de résolution de plainte en lien avec cette politique
- *ANNEXE 1* - Droits et obligations des parties en cause
- CMSST 5103 - FORM Plainte ou de signalement en lien avec cette politique
- [Lien au site Web](#) Université de Hearst