

**RAPPORT ANNUEL EN MATIÈRE DE LUTTE
CONTRE LE RACISME ET LA HAINE, 2025**
CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE HEARST

DERNIÈRE DATE 25 mars 2026
D'ADOPTION

**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

1. Préambule

Le présent rapport couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025 et est préparé conformément à la [Loi de 2024 pour renforcer la responsabilisation et les mesures de soutien au corps étudiant](#), laquelle exige des établissements postsecondaires financés par des fonds publics qu'ils adoptent, publient et mettent en œuvre des politiques et des procédures visant à prévenir et à combattre le racisme et la haine.

La Politique contre le harcèlement, le racisme, la haine et la violence à caractère sexuel de l'Université de Hearst est révisée annuellement par le Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail de l'Université de Hearst. Sa mise en œuvre en matière de lutte contre le racisme et la haine, ainsi que son efficacité à cet égard, doivent faire l'objet d'un rapport annuel présenté au conseil d'administration, adopté par celui-ci et transmis au ministère des Collèges et Universités, de l'Excellence en recherche et de la Sécurité (MCUERS). Ce rapport doit également être rendu public, dans le respect des exigences relatives à la protection des renseignements personnels.

Il est important de souligner que la politique institutionnelle contre le harcèlement, le racisme, la haine et la violence à caractère sexuel de l'Université de Hearst s'applique à l'ensemble de la communauté universitaire, incluant le corps étudiant, le personnel, ainsi que les visiteurs et les personnes invitées.

En plus de ladite politique, l'Université de Hearst dispose d'une Déclaration des droits et responsabilités du corps étudiant, ainsi que d'une politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusivité. Ces documents permettent à l'établissement de mettre en place plusieurs moyens visant à favoriser un milieu d'études et de travail respectueux, sécuritaire et inclusif.

L'Université adopte ainsi une approche fondée sur les droits de la personne, conforme aux obligations prévues par le Code des droits de la personne de l'Ontario. Cette approche implique une vigilance proactive à l'égard de la discrimination systémique ainsi qu'une réponse diligente, proportionnelle et efficace aux situations signalées.

Une plateforme centralisée accessible sur le site Web de l'Université de Hearst regroupe l'ensemble des politiques pertinentes, les procédures de dépôt de plainte, les ressources de soutien et les mécanismes de signalement, incluant la possibilité de plaintes anonymes par l'entremise de la plateforme REES. Le processus de traitement des plaintes prévoit un accusé de réception dans un délai maximal de 20 jours, une évaluation préliminaire, un examen ou une enquête au besoin, l'imposition de mesures provisoires lorsque la situation l'exige, une décision motivée communiquée aux parties dans un délai ne dépassant pas 12 mois, ainsi qu'un mécanisme d'appel conforme aux politiques institutionnelles. Toute plainte non résolue peut être portée à l'attention de l'Ombudsman de l'Ontario, conformément aux dispositions applicables.

2. Données pour l'année 2025

2.1. Nombre et type de plaintes

Catégorie	Nombre
Signalements en matière de racisme et de haine	0

Aucun incident relevant de la catégorie visée par la Loi n'a été signalé pour l'année 2025.

2.2. Groupes associés (selon le Code)

Sans objet pour l'année 2025.

2.3. Délais de traitement

Sans objet pour l'année 2025.

3. Prévention, évaluation de l'efficacité et conformité

Au cours de l'année 2025, l'établissement a maintenu ses activités de sensibilisation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, a assuré l'accessibilité publique et centralisée de ses politiques et règlements, et a vérifié leur conformité aux exigences législatives et au Code des droits de la personne de l'Ontario. L'Université poursuit également des initiatives de sensibilisation et de formation visant à promouvoir les principes d'équité, de diversité et d'inclusion auprès de la communauté universitaire, notamment en matière de prévention du racisme et de la haine.

Les outils de collecte de données ont aussi été révisés, notamment le sondage sur le bien-être étudiant, afin d'y intégrer des questions spécifiques relatives au racisme, à la haine et au sentiment de sécurité, tant en général que sur les campus, ce qui permettra un suivi plus structuré du climat.

L'absence de signalements au cours de la période visée constitue un indicateur favorable quant au maintien d'un environnement respectueux et sécuritaire. Toutefois, l'établissement reconnaît que cette donnée ne permet pas, à elle seule, de conclure à l'absence de situations problématiques. L'évaluation de l'efficacité des politiques repose donc sur une approche continue et multidimensionnelle comprenant l'analyse des données institutionnelles, le suivi du climat, les consultations auprès des parties prenantes et l'examen périodique des mécanismes de plainte.

L'établissement confirme la publication de ses politiques sur son site Web, son engagement à les réviser au minimum tous les cinq ans, ainsi que la production et la diffusion du présent rapport conformément aux échéances prescrites. Il demeure pleinement engagé à promouvoir un environnement inclusif, sécuritaire et respectueux, conforme aux obligations législatives et aux principes des droits de la personne.

Le secrétariat général est responsable de transmettre ce rapport annuel au MCUERS par courriel à l'adresse suivante : psepolicy@ontario.ca, après son adoption par le conseil d'administration, et ce, au plus tard le 31 janvier de chaque année.