CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Date d'entrée en vigueur : 30 novembre 2024

Autorité approbatrice : Conseil d'administration

Version remplacée ou amendée : 15 décembre 2022

Numéro de référence : BD-3

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I ÉNONCÉ DE PRINCIPES 4

Le Code des droits et des obligations 4

Droits conférés et protégés par le Code 4

Liberté académique 4

Obligations 5

Traitement diversifié des plaintes 5

Équité et cohérence 5

Droits de la direction 6

Droits des syndicats 6

Recours juridique 6

Non-préséance du Code sur les autres politiques et ententes 6

SECTION II MANDAT et fonctions du bureau des droits et des obligations et du conseiller 6

SECTION III DÉFINITIONS 8

Ambiguïtés 11

SECTION IV CHAMP D'APPLICATION 11

Plaintes contre d'anciens étudiants 11

Entrepreneurs, personnel d'entrepreneurs, personnes diplômées et personnes visiteuses 12

SECTION V COMPORTEMENTS INTERDITS PAR LE CODE 12

SECTION VI CONSULTATION DU CONSEILLER 18

SECTION VII PROCESSUS DE RÈGLEMENT À L'AMIABLE 20

Renvoi au directeur de la vie étudiante 21

SECTION VIII TRAITEMENT DES PLAINTES OFFICIELLES CONTRE LES ÉTUDIANTS 22

Dépôt d'une plainte officielle 22

Séance du comité d'audition 26

Sanctions 27

Appels 29

Dossiers des plaintes officielles contre des étudiants 32

SECTION IX TRAITEMENT DES PLAINTES OFFICIELLES CONTRE DES MEMBRES DU CORPS PROFESSORAL OU DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET DE SOUTIEN OU DES MEMBRES DE L'ADMINISTRATION 32

Règles générales 33

Règlement à l'amiable 33

Dépôt d'une plainte officielle contre un membre du corps professoral ou du personnel administratif et de soutien ou un membre de l'administration 34

Attributions de l'autorité compétente 35

Plaintes de harcèlement 36

Dossiers des plaintes contre des membres du corps professoral ou du personnel administratif et de soutien ou des membres de l'administration 37

SECTION X SITUATIONS URGENTES 38

Signalement des situations urgentes et intervention 38

Exclusion temporaire d'un étudiant par un agent disciplinaire 38

Suspension d'un étudiant par la vice-rectrice ou le vice-recteur ou sa personne déléguée 39

Exclusion temporaire d'un membre du corps professoral ou du personnel administratif et de soutien 41

SECTION XI DIVERS 41

Nature confidentielle des dossiers 41
Délais 41
Avis 42
Langue 42
Secrétaire générale 42

SECTION I ÉNONCÉ DE PRINCIPES

Le Code des droits et des obligations

1. Le Code des droits et des obligations (le « Code ») se fonde sur les principes de civisme, d'équité, de respect et de non-discrimination de même que sur la reconnaissance de la diversité qui caractérise l'Université et la société en général.

Droits conférés et protégés par le Code

2. Tous les membres de l'Université Concordia, ainsi qu'il est défini à la section III du Code, peuvent raisonnablement s'attendre à accomplir leur travail, leurs études ou toute autre activité liée à la vie universitaire en toute sécurité et dans un climat de courtoisie. Par conséquent, ni l'Université ni aucun de ses membres ne doivent admettre quelque comportement que ce soit qui nuit à l'Université ou à ses membres.

3. Tous les membres jouissent de la liberté de conscience et de religion; de la liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression; de la liberté de réunion pacifique; et de la liberté d'association, sous réserve des limites prévues par la loi ainsi que par les politiques de l'Université et les procédures connexes.

Liberté académique

4. Dans son application, le Code ne doit pas avoir pour effet d'entraver le droit des membres de discuter ouvertement de questions pouvant susciter la controverse comme la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la politique ou la religion. En outre, le Code ne doit pas faire l'objet d'une interprétation qui limiterait l'usage de techniques pédagogiques légitimes comme l'ironie, l'argumentation, la conjecture et la réfutation, ou l'imposition de lectures d'ouvrages pouvant contenir des opinions controversées. Le Code reconnaît également le droit d'enseigner dans les limites des programmes décrits dans les annuaires et sous réserve de posséder les compétences exigées, ainsi que de mener des recherches et d'exercer des activités créatrices au mieux de son jugement.

Obligations

5. Tous les membres doivent veiller à respecter le présent code. Il incombe tout particulièrement aux membres qui détiennent une autorité de surveillance sur d'autres membres et prennent connaissance d'une présumée infraction au Code de prendre les mesures nécessaires en temps opportun et de manière efficace.

Traitement diversifié des plaintes

6. Pour résoudre les conflits de manière efficace et constructive, l'Université et ses membres s'efforcent d'appliquer aux présumées infractions au Code un traitement approprié, allant des méthodes informelles de règlement des conflits aux procédures officielles de traitement des plaintes. Ils font tout leur possible pour employer des mesures correctives et des sanctions qui restaurent l'harmonie, la collégialité et la collaboration entre les membres. D'autres politiques de l'Université peuvent également être appliquées, dont la Politique sur la violence à caractère sexuel (PRVPA-3) et la Politique sur le congé involontaire des étudiants (PRVPA-15).

Équité et cohérence

7. Le processus d'examen et de règlement des plaintes se conforme aux principes d'équité et de justice naturelle. Des mesures sont prises pour s'assurer que les modalités de toute rencontre protègent la dignité de la partie plaignante et de la partie défenderesse, par exemple des accommodements permettant leur participation continue au processus. Dans le cas d'une plainte pour violence, agression ou harcèlement, et sous réserve des autres dispositions du Code concernant la représentation permise, la partie plaignante se voit offrir différentes modalités de participation à l'enquête ou aux séances de comité d'audition, dont les suivantes : attente dans des salles distinctes avant les rencontres; rencontres à distance ou virtuelles au moyen de plateformes de réunion virtuelle, téléphonique ou vidéo; recours à une personne intermédiaire pour aider à la communication; réponses et déclarations préenregistrées; réponses écrites au préalable; et soutien et représentation lors de toute séance de comité d'audition ou rencontre confidentielle avec la personne responsable de l'enquête, au besoin. Dans le cas d'une plaine pour violence, agression ou harcèlement, la partie plaignante peut refuser une demande de participation en personne à une rencontre ou à une séance de comité d'audition, et ce, sans perdre quelque droit que ce soit lié à sa présence à ladite rencontre ou séance. Ces accommodements ainsi que toute autre mesure semblable adoptée par l'Université n'ont aucune incidence défavorable sur le déroulement du processus.

Droits de la direction

8. L'application du Code ne doit pas entraver le droit et le devoir des supérieurs hiérarchiques de diriger les membres et de recourir, au besoin, à des mesures disciplinaires, conformément aux conventions collectives ou contrats de travail ainsi qu'aux politiques de l'Université et aux procédures connexes.

Droits des syndicats

9. L'application du Code ne doit pas entraver le droit des syndicats ni des associations d'employés de défendre les intérêts de leurs membres et d'exercer les prérogatives que leur confèrent les conventions collectives ou contrats de travail.

Recours juridique

10. Le Code n'entrave pas le droit d'un membre d'exercer un recours juridique.

Non-préséance du Code sur les autres politiques et ententes

11. Aucune disposition du Code ne remplace ni n'annule les procédures de traitement des plaintes, de règlement des griefs ou d'appel prévues dans les conventions collectives ou contrats de travail dont l'Université est cosignataire, le Code de conduite pédagogique, les annuaires des études ou les autres politiques de l'Université et les procédures connexes.

SECTION II MANDAT ET FONCTIONS DU BUREAU DES DROITS ET DES OBLIGATIONS ET DU CONSEILLER

12. Le Bureau des droits et des obligations (le « Bureau ») a pour mandat d'aider les membres à régler, de manière efficace et constructive, les incidents relatifs à de présumées infractions visées par le Code. Peuvent bénéficier de cette aide les membres qui estiment avoir subi un comportement interdit par le Code et les supérieurs hiérarchiques appelés à donner suite à de telles situations. Le fonctionnement du Bureau est dirigé par le conseiller.

13. Le conseiller fait la promotion des valeurs énoncées à l'article 1 par l'éducation et l'intervention directe tout en s'acquittant des responsabilités décrites dans le Code. Il fait preuve d'impartialité dans l'exercice de ses fonctions, respecte le droit à la confidentialité de toutes les parties qui font appel au Bureau et s'abstient de tout jugement. L'administration de l'Université reconnaît l'indépendance du Bureau dans l'exercice de ses fonctions.

14. Le conseiller guide, aide et soutient les membres qui subissent des comportements inopportuns de la part d'un autre membre, lesquels sont décrits à la section du Code sur les comportements interdits. De plus, il s'efforce de recourir, dans les cas de présumées infractions, à un traitement approprié, allant des méthodes informelles de règlement des conflits aux procédures officielles de traitement des plaintes.

15. Au besoin, le conseiller peut émettre des recommandations aux autorités de l'Université à propos de situations dans une unité, un département, un service, une faculté ou l'Université dans son ensemble, qui contribuent globalement à porter atteinte aux droits des membres de poursuivre leur travail, leurs études ou toute autre activité liée à la vie universitaire en toute sécurité et dans un climat de courtoisie, conformément aux valeurs prônées par l'Université et énoncées dans le Code.

16. Le 15 décembre de chaque année, le conseiller présente à la secrétaire générale un rapport sur l'année universitaire antérieure contenant un bilan des activités du Bureau, des statistiques sur les plaintes reçues et, s'il y a lieu, des recommandations relatives au Code ou au fonctionnement du Bureau. Ce rapport est rendu public au moyen des publications de l'Université et transmis pour information au Sénat et au conseil d'administration.

17. Si, dans une cause à laquelle il a été partie, un membre est d'avis que le conseiller ne s'est pas conformé aux procédures prévues par le Code, il peut déposer auprès de la secrétaire générale, dans les vingt (20) jours suivants, une plainte écrite décrivant le présumé vice de procédure. Une enquête est alors menée, et les résultats sont communiqués au membre normalement dans les vingt (20) jours de la réception de la plainte.

18. Le conseiller est nommé par la secrétaire générale sur recommandation d'un comité consultatif formé à cette fin, composé de représentantes et représentants des entités de

l'Université, dont au moins un (1) étudiant du premier cycle et un (1) étudiant des cycles supérieurs.

19. Le conseiller est nommé pour un mandat initial de deux ans, lequel peut être renouvelé à raison de mandats successifs de cinq (5) ans. Durant la quatrième année de chacun de ces mandats, la secrétaire générale forme un comité d'évaluation composé de représentantes et représentants des entités de l'Université, dont au moins un (1) étudiant du premier cycle et un (1) étudiant des cycles supérieurs. Ce comité est chargé :
   a) d'examiner le fonctionnement du Bureau;
   b) de faire des recommandations au sujet du Bureau;
   c) de faire une recommandation au sujet du renouvellement du mandat du conseiller.

   Cet examen comprend, sans toutefois s'y limiter, des consultations auprès de la communauté universitaire ainsi qu'une évaluation externe.

SECTION III DÉFINITIONS

20. Aux fins du Code, on entend par :

« conseiller », la directrice ou le directeur du Bureau ou sa personne remplaçante désignée.

« autorité », la personne à laquelle une plainte doit être soumise en vertu de la convention collective ou du contrat de travail de la partie défenderesse ou de la politique de l'Université pertinente.

« partie plaignante »,
   a) un membre directement touché par la conduite d'un autre membre et qui dépose une plainte contre cet autre membre en vertu du Code; et/ou
   b) l'Université, lorsque, par l'intermédiaire de ses agents disciplinaires – sauf la secrétaire générale – ou d'une personne remplaçante désignée par un agent disciplinaire, elle dépose une plainte en vertu du Code contre un membre relativement à sa conduite envers un autre membre ou un non-membre.

« jours », sous réserve de l'article 163, les jours ouvrables, ce qui exclut les fins de semaine, les jours fériés et les autres jours durant lesquels l'Université est fermée.

« agent disciplinaire », n'importe laquelle des personnes suivantes, qui ont les pouvoirs, les devoirs et les obligations que leur confère le Code ainsi que tous les pouvoirs qui y sont raisonnablement rattachés :

a) le recteur et vice-chancelier;
b) les vice-rectrices et vice-recteurs;
c) la vice-rectrice exécutive déléguée aux affaires académiques;
d) la secrétaire générale.

« expulsion » ou « expulser », le fait de retirer à un membre tous les droits et privilèges dont il jouit à titre d'étudiant à l'Université (y compris le droit d'entrer sur le campus et de s'y trouver). L'expulsion est consignée dans le relevé de notes du membre dans les termes suivants : « Required to withdraw; may request to be considered for re-admission after five (5) years from the date of expulsion pursuant to the Code of Rights and Responsibilities ». L'étudiant peut soumettre une demande écrite de réadmission à la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques, une fois écoulée la période de cinq (5) ans suivant l'expulsion.

« comité d'audition », un comité formé en vertu du Code à la suite du dépôt d'une plainte officielle contre un étudiant.

« enquêteur », une personne extérieure à l'Université, choisie pour mener une enquête relativement à une plainte de harcèlement déposée contre un membre non étudiant, conformément à l'article 137 du Code.

« membre », les membres du corps professoral, les employées et employés, les membres du personnel administratif ou de soutien, les boursières et boursiers postdoctoraux, les membres de l'administration, les étudiantes et étudiants, les internes, les stagiaires ainsi que les chercheuses et chercheurs.

« Bureau », le Bureau des droits et des obligations.

« partie défenderesse », tout membre visé par une plainte déposée en vertu du Code.

« secrétaire », la personne agissant comme secrétaire du comité d'audition ou du comité d'appel, qui fait partie du Bureau des tribunaux étudiants et est nommée par la secrétaire générale.

« étudiant » :

a) toute personne inscrite à un programme d'études à plein temps ou à temps partiel;
b) toute personne admise à titre d'étudiant libre;
c) toute personne inscrite à un cours non crédité;
d) toute personne inscrite à titre d'auditeur libre à un cours crédité ou non crédité;
e) toute personne inscrite à titre d'étudiant à une autre université et munie d'une autorisation écrite de cette dernière à suivre des cours à l'Université Concordia, y compris les étudiantes et étudiants participant à un programme d'échanges et les étudiantes et étudiants visiteurs.

Une personne cesse d'avoir le statut d'étudiant :

a) à l'obtention de son diplôme; ou
b) à la fin d'une période de trois (3) trimestres consécutifs après qu'elle s'est inscrite pour la dernière fois à au moins un (1) cours crédité ou non crédité; ou
c) la fin du trimestre au cours duquel elle est déclarée en situation d'échec et perd le droit de s'inscrire à quelque cours que ce soit à l'Université.

« suspension » ou « suspendre », le fait de retirer à un étudiant les privilèges universitaires établis par la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques ou sa personne déléguée, ou le comité d'audition. Si aucun privilège particulier n'est précisé, la « suspension » entraîne le retrait de tous les privilèges universitaires, y compris le droit de passer des examens et le droit d'entrer sur le campus et de s'y trouver, auquel cas l'étudiant ne peut accéder aux installations de l'Université que dans un but précis et sur autorisation écrite préalable d'un agent disciplinaire. La suspension est consignée dans le relevé de notes de l'étudiant dans les termes suivants : « Required to withdraw. May not resume studies until (date) ». À la date indiquée de reprise des études, cette mention est retirée du relevé de notes, mais elle continue de figurer dans les dossiers confidentiels du directeur de la vie étudiante et du Registrariat. La suspension dure au

plus deux (2) ans, après quoi l'étudiant peut reprendre ses études au prochain trimestre possible, pourvu que toutes les conditions imposées (le cas échéant) aient été remplies.

« Université », l'entreprise sans but lucratif enregistrée nommée « Université Concordia », sise à Montréal, au Québec, au Canada.

Ambiguïtés

21. Chaque fois qu'il y a un doute ou une ambiguïté à propos d'une disposition du Code ou de la procédure à suivre, on adopte l'interprétation ou la procédure qui paraît la plus équitable et la plus cohérente avec les objectifs généraux l'esprit du Code. Exception faite de ceux qui sont nommément définis dans le Code, les termes sont utilisés dans leur acception courante.

SECTION IV CHAMP D'APPLICATION

22. Une infraction présumée doit s'être produite :

a) dans un lieu dont l'Université est locataire ou propriétaire;
b) ailleurs, durant une activité ou un événement organisé par l'Université ou pour son compte; ou
c) dans le contexte d'une activité ou d'un événement ayant un lien réel et substantiel avec l'Université.

Dans le présent article 22, à titre d'exemple seulement, la condition d'un « lien réel et substantiel avec l'Université » exclut les allégations relatives à des affaires découlant ou relevant exclusivement d'organismes étudiants ou de groupes financés par un supplément de frais de scolarité.

Plaintes contre d'anciens étudiants

23. Pour que la conduite d'un étudiant soit mise en cause en vertu du Code, il suffit que la partie défenderesse ait eu le statut d'étudiant au moment de la présumée infraction. Sous réserve de l'article 24, s'il est impossible d'amorcer ou de mener à terme un recours parce que la partie défenderesse a obtenu son diplôme depuis ou n'a plus le statut d'étudiant selon la définition contenue à la section III du Code, le recours se poursuit si la partie défenderesse se réinscrit ou, dans le cas d'une partie défenderesse ayant déjà

obtenu son diplôme, que l'infraction présumée, si sa commission est prouvée, remet en question la validité du diplôme décerné.

24. Pour qu'un étudiant soit mis en cause par un autre étudiant en vertu du Code, il suffit que la partie plaignante ait eu le statut d'étudiant au moment de la présumée infraction. Sous réserve de l'article 23, s'il est impossible d'amorcer ou de mener à terme un recours parce que la partie plaignante a obtenu son diplôme depuis ou n'a plus le statut d'étudiant selon la définition contenue à la section III du Code, le recours se poursuit si la partie plaignante se réinscrit.

25. Sous réserve de l'article 96, si une plainte a été retenue par un comité d'audition contre un étudiant qui obtient plus tard son diplôme ou cesse d'avoir le statut d'étudiant selon la définition contenue à la section III du Code, avant que la sanction imposée ne soit exécutée, une note est portée au dossier scolaire de l'étudiant, indiquant qu'une sanction lui a été imposée en vertu du Code et qu'il ne peut poursuivre ses études universitaires tant que cette sanction n'a pas été exécutée ou qu'il n'a pas pris auprès du directeur de la vie étudiante les dispositions nécessaires à l'exécution de la sanction.

Entrepreneurs, personnel d'entrepreneurs, personnes diplômées et personnes visiteuses

26. L'Université s'attend à ce que les entrepreneurs, leur personnel et leurs représentants, ainsi que les visiteurs et toute autre personne liée à l'Université ou se trouvant sur les lieux de l'Université, se conforment au Code. Si ces personnes contreviennent au Code, leur conduite peut être considérée, selon le cas, comme donnant lieu à une rupture de contrat. En outre, la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable ou sa personne déléguée, ou toute autre personne remplaçante désignée par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable ou sa personne déléguée, peut refuser à ces personnes l'accès au campus et prendre toute autre mesure jugée appropriée. Si ces personnes estiment avoir subi, sur les lieux de l'Université, un comportement interdit par le Code, elles peuvent solliciter les conseils du conseiller.

SECTION V COMPORTEMENTS INTERDITS PAR LE CODE

27. Le Code vise à promouvoir et à protéger les valeurs de civisme, d'équité, de respect, de non-discrimination et de reconnaissance de la diversité qui caractérise l'Université. Il vise également à soutenir les membres qui ont subi ou subissent des comportements qui contreviennent à ces valeurs fondamentales.

28. Aucun membre qui dépose plainte auprès du conseiller, collabore avec celui-ci ou recourt à ses services ne doit faire l'objet de représailles. Les cas de présumées représailles sont traités selon la procédure établie dans la politique de l'Université pertinente ou dans la convention collective ou le contrat de travail qui s'appliquent. Les membres peuvent également être sanctionnés en vertu des articles 30 à 51, le cas échéant, pour toutes présumées représailles.

29. L'article 30 à l'article 51 ci-après définissent les comportements fondamentaux visés et interdits par le Code.

30. Intimidation ou comportement violent

On entend par « intimidation ou comportement violent » :

a) l'agression d'un autre membre; ou
b) la menace d'infliger des blessures à un autre membre ou à un groupe de membres, ou le fait de donner des motifs raisonnables à un membre ou à un groupe de membres de craindre que leur soient infligées des blessures; ou
c) la création d'une situation ou la menace de créer une situation mettant inutilement en danger la santé, la sécurité ou le bien-être d'un autre membre ou d'un groupe de membres.

31. Violence à caractère sexuel et agression sexuelle

a) On entend par « violence à caractère sexuel » toute forme de violence, physique ou psychologique, infligée par des moyens sexuels ou ciblant la sexualité. Elle comprend, mais sans s'y limiter, l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, le harcèlement criminel, l'attentat à la pudeur, le voyeurisme, les images sexuelles dégradantes, la distribution d'images ou de vidéos sexuelles d'un membre sans son consentement ainsi que le cyberharcèlement de nature sexuelle ou lié à l'orientation sexuelle ou à l'identité ou à l'expression de genre d'un membre.

b) On entend par « agression sexuelle » tout geste non désiré de nature sexuelle imposé par une personne à une autre. Elle comprend des activités comme les baisers, les caresses, le sexe oral, vaginal ou anal, ainsi que d'autres formes de pénétration, sans consentement.

32. Harcèlement

On entend par « harcèlement » :

a) toute forme de conduite inopportune ou vexatoire répétée ou continue à l'endroit d'un membre ou d'un groupe de membres;
b) une conduite fondée sur un des motifs interdits par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, soit la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, le sexe, l'identité de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, la condition sociale, un handicap ou l'utilisation d'un moyen de pallier un handicap;
c) une conduite qui a pour effet ou pour objet de perturber indûment le droit d'un membre d'accomplir son travail, ses études ou d'autres activités liées à la vie universitaire en toute sécurité et dans un climat de courtoisie, ou de créer un climat intimidant ou hostile à l'égard de ce type d'activités.

Un seul cas grave de ce comportement peut constituer du harcèlement s'il entraîne les mêmes conséquences et qu'il produit un effet néfaste de longue durée sur le membre.

33. Harcèlement sexuel

On entend par « harcèlement sexuel » une forme de harcèlement se manifestant par une conduite, un comportement ou des communications de nature sexuelle, par exemple la violence verbale ou les menaces de nature sexuelle, les invitations ou les avances sexuelles inopportunes, les demandes de services sexuels, ou les insinuations ou les railleries inopportunes et répétées à propos du corps, de l'apparence, du genre, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle ou de la vie sexuelle d'un membre, dans les cas où :

a) l'acceptation d'une telle conduite est présentée, explicitement ou implicitement, comme une condition de l'emploi du membre, de son progrès scolaire ou de sa participation à la communauté universitaire;
b) l'acceptation ou le refus d'une telle conduite est présenté comme le facteur déterminant d'une décision relative à l'emploi ou aux résultats scolaires touchant ledit membre;

c) une telle conduite a pour effet ou pour objet de perturber indûment le droit d'un membre à accomplir son travail, ses études ou d'autres activités liées à la vie universitaire en toute sécurité et dans un climat de courtoisie, ou de créer un climat intimidant ou hostile à l'égard de ce type d'activités.

Un seul cas grave de ce comportement peut constituer du harcèlement s'il entraîne les mêmes conséquences et qu'il produit un effet néfaste de longue durée sur le membre.

34. Harcèlement psychologue

Le harcèlement psychologique est un type précis de harcèlement reconnu officiellement dans la loi. On entend par « harcèlement psychologique » un comportement vexatoire se manifestant par une conduite, des commentaires formulés verbalement ou par écrit, des actes ou des gestes répétés contre un membre, qui :

a) sont hostiles ou non voulus;
b) touchent la dignité ou l'intégrité psychologique ou physique dudit membre;
c) ont pour effet ou pour objet de perturber indûment le droit d'un membre à accomplir son travail, ses études ou d'autres activités liées à la vie universitaire en toute sécurité et dans un climat de courtoisie, ou de créer un climat intimidant ou hostile à l'égard de ce type d'activités.

Un seul cas grave de ce comportement peut constituer du harcèlement psychologique s'il entraîne les mêmes conséquences et qu'il produit un effet néfaste de longue durée sur le membre.

35. Discrimination

On entend par « discrimination » un traitement :

a) qui a pour effet ou pour objet d'imposer un fardeau, des barrières, des obligations ou des conditions défavorables à un membre ou à un groupe de membres;
b) pour lequel il n'existe aucune justification sérieuse et raisonnable;
c) qui est fondé sur un des motifs interdits par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, soit la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, le sexe, l'identité ou expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état

civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, la condition sociale, un handicap ou une incapacité, ou l'utilisation d'un moyen pour pallier un handicap ou une incapacité.

36. Communication de cas discriminatoires

Constitue une infraction le fait, pour un membre, de prendre part à la distribution, à la communication, à la publication ou à l'exposition publique, par quelque moyen que ce soit, de toute situation jugée discriminatoire ou d'exposer une personne ou un groupe de personnes à la haine ou au mépris parce que cette personne ou ce groupe de personnes est identifiable sur la base d'un des motifs de discrimination interdits en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec ou de la Loi canadienne sur les droits de la personne, et pour laquelle il n'existe aucune justification sérieuse et raisonnable.

37. L'« infraction contre la propriété » signifie la prise de possession ou la possession sans autorisation, le vol, la détérioration ou la destruction, délibérée ou insouciante, d'un bien appartenant :

a) à l'Université; ou
b) à tout membre ou groupe de membres si ce bien se trouve sur les lieux de l'Université ou dans un autre lieu où se déroule une activité ou un événement organisés par l'Université ou pour son compte;

ou la menace de commettre n'importe laquelle des actions susmentionnées.

38. La fourniture délibérée d'informations fallacieuses, la formulation d'une fausse accusation ou le signalement délibéré d'une fausse urgence à une personne représentant l'Université ou à un service de l'Université.

39. Le déclenchement malintentionné d'avertisseurs d'incendie.

40. Les alertes à la bombe.

41. Le vol ou l'abus d'installations informatiques ou de temps d'ordinateur, y compris, mais sans s'y limiter : l'ouverture d'une session ou la tentative d'une ouverture de session

dans un serveur ou un compte sans accès autorisé; l'accès à des données ou la prise de dispositions pour obtenir, copier, utiliser, utiliser abusivement, lire ou modifier des données, de l'information ou des services qui ne sont pas destinés au membre ou à leur utilisation par celui-ci; le transfert sans autorisation d'un fichier; l'utilisation du compte d'un tiers ou de son mot de passe; l'utilisation d'installations informatiques pour entraver le travail d'un tiers ou d'un autre système informatique; la tentative d'explorer, de numériser ou de tester la vulnérabilité d'un système ou d'un réseau; la falsification, le piratage, la modification ou encore la corruption ou la rupture des mesures de sécurité ou d'authentification; la transmission de matériel contenant des logiciels malveillants comme des virus, des chevaux de Troie ou des enregistreurs de frappe; l'adoption d'une conduite qui pourrait endommager, interrompre ou autrement porter atteinte ou entraver les fonctionnalités ou le fonctionnement d'installations informatiques ou d'ordinateurs.

42. L'entrée non autorisée dans tout lieu appartenant à l'Université.

43. Le fait d'empêcher ou de perturber l'enseignement, la recherche, l'administration, les études, l'application de mesures disciplinaires à un étudiant, ou d'autres activités universitaires. Nonobstant ce qui précède, les membres sont libres de participer à des manifestations pacifiques et disciplinées et à faire du piquetage à condition de ne pas perturber les fonctions de l'Université.

    Par exemple, faire du piquetage pacifiquement ou participer à d'autres activités dans un endroit public, dans la mesure où ces actions n'empêchent pas l'accès aux classes et aux réunions et n'entravent pas les activités qui s'y déroulent, sont des expressions acceptables de dissension et ne sont pas considérés comme des infractions au sens du présent article.

44. Le fait de camper ou de loger sur le campus, ailleurs que là où ces activités sont autorisées.

45. La contrefaçon ou l'altération, l'utilisation, la réception ou la possession délibérée, sans autorisation, de fournitures ou de documents appartenant ou fournis à l'Université (y compris, sans s'y limiter, fichiers, clés, dispositifs électroniques, en-têtes, lettres de recommandation, diplômes, certificats ou moyens d'identification).

46. Le bizutage ou toute autre forme d'épreuve ou d'initiation accompagnant l'adhésion à une organisation étudiante ou encore la tenue de tout divertissement ou jeu associé à une telle organisation, si ces activités occasionnent ou risquent d'occasionner un danger physique, des blessures physiques ou une situation dégradante ou déshonorante physiquement ou psychologiquement dommageable.

47. La fabrication, la distribution, la possession, l'utilisation, la menace d'utilisation, l'entreposage, la vente illégales ou la tentative de fabriquer, de distribuer ou de vendre des substances contrôlées, à moins qu'ils ne soient expressément autorisés par la loi ou les règlements de l'Université.

48. La fabrication, la distribution, la possession, l'utilisation, la menace d'utilisation, l'entreposage, la vente illégales ou la tentative de fabriquer, de distribuer ou de vendre des explosifs, des bombes incendiaires ou d'autres dispositifs de destruction, à moins qu'ils ne soient expressément autorisés par la loi ou les règlements de l'Université.

49. La possession, l'utilisation, la menace d'utilisation ou la fabrication d'armes à feu, de munitions, de produits chimiques dangereux, de biomatériaux dangereux, d'explosifs, d'autres armes ou d'autres matériaux jugés dangereux en vertu de la loi applicable, à moins qu'elles ne soient expressément autorisées par la loi ou les règlements de l'Université.

50. L'utilisation ou la reproduction non autorisée de la raison sociale, des marques de commerce, des logos ou des sceaux de l'Université.

51. Toute autre action non expressément décrite dans la présente section qui constitue une infraction en vertu de toute loi ou de tout règlement fédéraux, provinciaux ou municipaux et se produit dans le contexte de l'Université.

SECTION VI CONSULTATION DU CONSEILLER

52. Le conseiller fait preuve d'impartialité dans l'exercice de ses fonctions et respecte le droit à la confidentialité de toutes les parties.

53. Tout membre qui estime avoir été l'objet d'une conduite qui contrevient au Code peut consulter le conseiller. Pour la partie plaignante, le but premier de cette consultation est

d'obtenir l'aide nécessaire pour faire un choix éclairé et judicieux entre différentes méthodes de règlement, dont le règlement à l'amiable.

54. Toute plainte doit normalement être déposée auprès du conseiller dans les trois (3) mois suivant la présumée infraction. Si la plainte relève de l'article 34, elle doit être déposée auprès du conseiller dans les 90 jours civils suivant le dernier incident. Le conseiller a le pouvoir de prolonger ce délai s'il existe, selon lui, des motifs sérieux et probants d'accorder une prolongation. Lorsqu'une plainte ou une consultation ne donne lieu à aucune prise de contact ou communication de la part des parties durant trois (3) mois, elle est considérée comme retirée et le dossier est clos. Si, après trois (3) mois, la même question fait l'objet d'un suivi ou donne lieu à la communication de nouveaux renseignements, ou encore si des circonstances atténuantes sont à prendre en considération, le dossier peut être rouvert. Si la partie défenderesse est membre d'un syndicat ou d'une association d'employés, le conseiller informe la partie plaignante des délais prévus, le cas échéant, dans la procédure disciplinaire établie par la convention collective ou le contrat de travail de la partie défenderesse.

55. Le conseiller peut, en adressant un avis écrit à la partie plaignante à cet effet, refuser de collaborer à un règlement à l'amiable ou d'engager le traitement d'une plainte officielle pour un ou plusieurs des motifs suivants :

a) la plainte est hors du champ d'application du Code, conformément à l'article 22, auquel cas elle réoriente, s'il y a lieu, la partie plaignante dans la voie appropriée pour obtenir réparation, ou la plainte n'est pas déposée dans les délais établis à l'article 54;
b) la plainte est futile, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
c) la plainte est en cours d'audition ou a déjà été entendue par une autre instance de l'Université ou en vertu d'une autre politique ou procédure de l'Université;
d) la plainte semble dépourvue de preuves suffisantes.

56. Dans le cas d'une plainte déposée contre un étudiant, si le conseiller refuse d'engager le processus de traitement officiel de la plainte, la partie plaignante peut en appeler de cette décision dans les dix (10) jours de la réception de l'avis du conseiller, en soumettant CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS Page 20 de 42 une demande écrite au du comité d'audition, qui fournit une copie de la demande au conseiller. Un comité d'appel est constitué le plus tôt possible après que le secrétaire a reçu la demande, généralement

dans les dix (10) jours. Une fois que le secrétaire a fixé la date de l'audition, la partie plaignante et le conseiller doivent soumettre leurs déclarations écrites au secrétaire au plus tard deux (2) jours avant la date prévue de l'audition. Le comité d'audition rend une décision motivée en se fondant sur ces déclarations écrites. Le secrétaire informe la partie plaignante et le conseiller des noms des membres du comité d'audition au plus tard cinq (5) jours avant l'audition. Les dispositions prévues à la section VII s'appliquent, sauf si une opposition motivée à la participation d'un membre du comité d'audition, fondée sur un risque de partialité, est déposée au plus tard trois (3) jours avant l'audition. La décision du comité d'audition est sans appel.

57. Si le conseiller n'exclut pas de donner suite à la plainte pour les motifs énoncés à l'article 55, la partie plaignante choisit l'une des options suivantes :

a) suivre un processus de règlement à l'amiable;
b) soumettre la plainte au traitement officiel prévu à la section VII ou à la section VIII;
c) ne prendre aucune autre mesure;
d) exercer tout autre recours prévu par la loi, aux termes d'une convention collective ou d'un contrat de travail ou en vertu d'autres politiques de l'Université ou procédures connexes.

SECTION VII PROCESSUS DE RÈGLEMENT À L'AMIABLE

58. Si la partie plaignante choisit de suivre un processus de règlement à l'amiable, elle peut autoriser le conseiller à prendre à cette fin diverses mesures, comme aider à clarifier les perceptions (p. ex., diplomatie de la navette), favoriser une prise de conscience des conséquences d'une conduite donnée (p. ex., énoncés des conséquences), concilier les positions (p. ex., lettres d'excuses) ou débrouiller les malentendus. Les parties peuvent être réunies, ou les communications peuvent se faire par l'entremise du conseiller.

59. Lorsque la situation se prête à une médiation structurée et que les deux parties acceptent cette méthode, le conseiller peut lui-même agir comme médiateur ou aider les parties à obtenir les services d'un autre membre possédant les compétences voulues pour exercer cette fonction.

60. Le choix des parties d'accepter une entente à la suite d'un processus de règlement à l'amiable est entièrement libre. Les conditions acceptées par les parties sont contraignantes.

61. La partie plaignante peut retirer sa plainte à n'importe quelle étape du processus de règlement à l'amiable. De même, le conseiller peut se retirer de ce processus s'il juge inutile de le poursuivre.

62. Normalement, la durée du processus de règlement à l'amiable ne dépasse pas trois (3) mois.

Renvoi au directeur de la vie étudiante

63. Lorsqu'elle estime qu'aucune des voies officieuses décrites à l'article 58 ni la voie officielle décrite à l'article 67 ne permettent de traiter adéquatement un problème concernant la conduite d'un étudiant ou d'un groupe d'étudiants, ou si le problème ne relève pas du champ d'application du Code, le conseiller peut, avec l'accord de la partie plaignante, en référer au directeur de la vie étudiante.

64. Le conseiller transmet par écrit les détails du dossier au directeur de la vie étudiante, qui rencontre les parties visées si elles le souhaitent.

Le directeur de la vie étudiante peut tenter de trouver une réponse à la préoccupation qui soit instructive pour les parties et susceptible d'aider à prévenir d'autres comportements répréhensibles.

65. Le directeur de la vie étudiante constitue un dossier sur la question et transmet par écrit un résumé de ses conclusions aux parties et au conseiller.

66. Aucune disposition du Code ne limite les rôles et les responsabilités du directeur de la vie étudiante établis dans toute autre politique de l'Université.

SECTION VIII TRAITEMENT DES PLAINTES OFFICIELLES CONTRE LES ÉTUDIANTS

Dépôt d'une plainte officielle

67. La partie plaignante peut opter pour le dépôt d'une plainte officielle d'emblée ou par suite de l'échec d'un processus de règlement à l'amiable. S'il y a dépôt d'une plainte officielle, ni la partie plaignante ni la partie défenderesse ne peuvent utiliser des énoncés, documents ou renseignements présentés au cours d'un processus de règlement à l'amiable, ni y faire référence. Nulle référence à la tentative de règlement à l'amiable ne peut être faite, y compris devant un comité d'audition. Nulle disposition des présentes ne peut empêcher une divulgation exigée par la loi.

68. Avant la tenue d'un comité d'audition, les parties peuvent conclure une entente en tout temps. Le choix d'un règlement est entièrement libre, mais une fois une entente conclue, les parties y sont liées. Le conseiller suit l'établissement des modalités de l'entente; si une des parties se désiste de l'entente, elle en informe l'autre partie, qui peut alors décider d'amorcer ou de reprendre le processus de plainte officielle. Aucune partie ne peut imposer une entente à l'autre partie sans le plein consentement de cette dernière.

Toute entente à l'amiable conclue entre les parties est signée et datée par ces dernières. En cas de non-respect de toute condition incluse dans l'entente, celle-ci peut être déposée en preuve auprès d'un comité d'audition par l'une ou l'autre des parties, mais n'est considérée comme pertinente qu'en ce qui a trait aux décisions en matière de sanctions.

69. Dans un cas flagrant où la sécurité ou le bien-être d'un membre, d'un groupe de membres ou de l'Université dans son ensemble sont jugés à risque, le conseiller peut prendre des mesures temporaires relativement à la sécurité de la partie plaignante, par exemple une ordonnance de non-communication, au besoin.

70. La partie plaignante peut retirer sa propre plainte en tout temps.

71. Le conseiller fournit à la partie plaignante un exemplaire du présent code et l'informe de ce qui suit :

a) le mode de présentation de la plainte, qui doit être déposée par écrit, signée et datée, indiquer les noms de la partie plaignante et de la partie défenderesse, et préciser la nature de la plainte, y compris la ou les dispositions pertinentes du Code;
b) la procédure que suivra le comité d'audition;
c) le droit de la partie plaignante et de la partie défenderesse de consulter quiconque peut les aider à préparer leur cause et d'être accompagnées ou représentées par un membre devant le comité d'audition. Si la partie plaignante est un étudiant, celui-ci peut se faire accompagner d'une conseillère étudiante ou d'un conseiller étudiant du Bureau de promotion des droits des étudiants de l'Université ou d'un service de défense des droits des étudiants offert par l'association étudiante;
d) le droit d'appel.

72. À la réception d'une plainte écrite, le conseiller informe la partie défenderesse et lui transmet un exemplaire du Code et de la plainte ainsi que les renseignements figurant à l'article 71, alinéas b), c) et d).

73. Simultanément, le conseiller avise le secrétaire, qui convoque un comité d'audition pour entendre la cause. Par la suite, jusqu'à ce que le comité d'audition rende sa décision définitive, le secrétaire se charge de toutes les communications avec la partie plaignante et la partie défenderesse.

74. Le Bureau des tribunaux étudiants est chargé d'assurer la bonne marche administrative du comité d'audition dans les causes impliquant des étudiants; il tient à jour les dossiers confidentiels et les procès-verbaux des délibérations des comités d'audition et d'appel.

75. Lorsqu'une plainte officielle est formulée par un étudiant contre un autre étudiant, le secrétaire forme un comité d'audition composé de trois (3) étudiants du premier cycle ou des cycles supérieurs sélectionnés dans le bassin de membres de l'effectif étudiant habilités à siéger aux comités d'audition et d'un (1) président ou d'une (1) présidente sans droit de vote, tous nommés conformément à la Politique sur l'établissement des tribunaux d'audition (BD-6).

76. Dans tous les autres cas, le secrétaire forme un comité d'audition composé des personnes suivantes, toutes nommées conformément à la Politique sur l'établissement des tribunaux d'audition (BD-6) :

a) une (1) présidente ou un (1) président sans droit de vote;
b) deux (2) étudiants du premier cycle ou des cycles supérieurs sélectionnés dans le bassin de membres de l'effectif étudiant habilités à siéger aux comités d'audition;
c) un (1) membre du corps professoral sélectionné dans le bassin de membres du corps professoral habilités à siéger aux comités d'audition si la partie plaignante est un membre du corps professoral; ou d'un (1) membre du personnel administratif ou de soutien sélectionné dans le bassin de membres du personnel administratif et de soutien habilités à siéger aux comités d'audition, si la partie plaignante est membre du personnel administratif et de soutien. Si la partie plaignante est l'Université (en vertu de la définition de « partie plaignante » établie dans la section III du Code) ou un membre de l'administration supérieure ou du Service de protection et de prévention, le membre est sélectionné dans le bassin de membres du corps professoral habilités à siéger aux comités d'audition.

77. Lorsque le secrétaire reçoit l'avis, s'il détermine que les plaintes déposées par diverses parties plaignantes sont pratiquement identiques ou concernent le même incident, il peut les regrouper afin qu'elles soient entendues par un (1) seul comité d'audition. Toute partie plaignante peut s'opposer au regroupement de sa plainte, auquel cas celle-ci sera traitée séparément.

78. Une fois que le secrétaire a été avisé, s'il détermine que les plaintes déposées contre diverses parties défenderesses sont pratiquement identiques ou concernent le même incident, il peut les regrouper afin qu'elles soient entendues par un (1) seul comité d'audition. Toute partie défenderesse peut s'opposer au regroupement d'une plainte déposée contre elle avec celles déposées contre d'autres parties défenderesses, auquel cas la plainte déposée contre cette partie défenderesse sera traitée séparément.

79. Le secrétaire convoque un comité d'audition le plus tôt possible après réception de l'avis. Dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis, il informe les parties du trimestre universitaire durant lequel il est prévu que le comité d'audition se réunira.

80. Une fois que le secrétaire a fixé la date de l'audition, la partie plaignante a jusqu'au vingtième (20e) jour avant la date prévue de l'audition pour lui fournir tous les documents qui seront soumis à l'examen du comité d'audition, y compris des documents justificatifs et la liste des personnes qui témoigneront à la demande de la partie plaignante, le cas échéant, ainsi que leurs déclarations écrites à l'égard de la plainte, s'il y a lieu.

81. Au plus tard quinze (15) jours avant la date prévue de l'audition, le secrétaire transmet la documentation, ainsi que les noms des membres du comité d'audition, à la partie défenderesse; la composition du comité d'audition est également communiquée à la partie plaignante.

82. La partie défenderesse a jusqu'au dixième (10e) jour avant la date prévue de l'audition pour fournir au secrétaire tous les documents qui seront soumis à l'examen du comité d'audition, y compris des documents justificatifs et la liste des personnes qui témoigneront à la demande de la partie défenderesse, le cas échéant, ainsi que leurs déclarations écrites à l'égard de la plainte, s'il y a lieu.

83. Tout document ou nom d'un témoin fourni après les échéances susmentionnées peut être accepté par le comité d'audition, à la discrétion de son président ou de sa présidente, pour faire suite aux présentations des parties. Pour décider de l'acceptation ou du refus d'un document ou d'un témoin supplémentaire après l'échéance, le président ou la présidente du comité d'audition peut prendre en compte, entre autres facteurs, le moment où le document ou le nom d'un témoin est fourni, les raisons justifiant le retard ainsi que tout préjudice subi par toute partie en raison de ce retard et tout autre motif pertinent.

84. Au plus tard cinq (5) jours avant la date prévue de l'audition, le secrétaire transmet la documentation fournie par les parties, le Code et la procédure du comité d'audition aux parties et au comité. Le comité d'audition peut restreindre le nombre de témoins appelés par les deux parties en tenant compte de la pertinence des témoignages proposés.

85. Toute partie peut s'opposer à la participation d'un membre du comité d'audition au motif d'un risque de partialité. Il lui faut alors déposer, au plus tard cinq (5) jours avant la date prévue de l'audition, un avis d'opposition motivée auprès du secrétaire, qui désigne une personne remplaçante, s'il juge l'opposition fondée. Si la question ne peut

être résolue, elle est soumise à l'examen du président ou de la présidente du comité d'audition, qui rend une décision définitive.

Séance du comité d'audition

86. La procédure établie par le comité d'audition prévoit au moins les déclarations préliminaires des parties, la présentation de la preuve et des témoins (experts ou autres), le droit à la contre-interrogation, les questions des membres du comité d'audition, les arguments à l'appui des sanctions désirées ainsi que les exposés de conclusions. Les séances de comité d'audition doivent être enregistrées et les enregistrements, versés au dossier permanent du compte rendu des délibérations pour une période d'au moins cinq (5) ans. Les enregistrements sont fournis à toute partie d'un comité d'audition sur demande au secrétaire.

87. Le président ou la présidente dirige le déroulement de la séance, maintient l'ordre et assure l'équité. Il ou elle dirige les délibérations du comité d'audition, mais n'a pas droit de vote. La décision est prise à la majorité des voix. Seuls assistent aux délibérations du comité d'audition le président ou la présidente, le secrétaire et les membres du comité d'audition. Si le comité d'audition décide de maintenir la plainte, il impose par la suite une ou plusieurs des sanctions prévues à l'article 91.

88. La séance du comité d'audition se tient à huis clos et les propos tenus sont confidentiels, sauf si les parties ont consenti par écrit à la présence d'autres personnes.

89. Si la partie défenderesse, sans excuse raisonnable, néglige d'assister à l'audition, celle-ci peut avoir lieu en son absence ou être reportée, à la discrétion du président. Si l'audition se déroule en l'absence de la partie défenderesse, tous les droits éventuels à la présence de cette dernière sont déchus, à l'exception du droit de demander qu'un avocat soit présent. En pareil cas, le droit d'appel de la partie défenderesse dépend de ce que la justification de l'absence de cette dernière est jugée raisonnable ou non. Si un comité d'appel conclut que la justification est raisonnable, il ordonne la tenue d'une nouvelle audition, à laquelle la partie défenderesse doit être présente, devant un nouveau comité d'audition. La décision prise au cours de la nouvelle audition est susceptible d'appel comme s'il s'agissait d'une première audition.

90. Le comité d'audition rend une décision motivée, signée et datée. La norme de preuve sur laquelle il s'appuie est la « prépondérance de la preuve », en vertu de laquelle la partie plaignante doit établir que sa version des faits est sensiblement plus probable que

toute autre. Il s'agit d'une norme moins rigoureuse que celle de la démonstration « au-delà de tout doute raisonnable » qui est exigée en droit criminel.

Sanctions

91. Si le comité d'audition maintient une plainte contre un étudiant, il doit imposer une (1) ou plusieurs des sanctions suivantes :

a) une réprimande écrite;
b) des restrictions d'accès (p. ex., accès restreint, non-communication, limites de temps et d'espace) à l'endroit de la partie défenderesse lorsqu'elle se trouve à l'Université ou qu'elle assiste à des événements organisés par celle-ci, le tout sous réserve de confirmation ou de modification par l'unité appropriée de l'Université;
c) le versement d'indemnités à la partie plaignante pour réparation ou perte de biens, ou pour redresser autrement une situation que la partie défenderesse a créée ou contribué à créer;
d) un service communautaire pertinent nommément désigné, qui peut aller jusqu'à dix (10) heures par semaine à l'Université ou ailleurs pendant une période – modifiable à la seule discrétion du directeur de la vie étudiante – n'excédant pas 60 heures au total;
e) une amende d'au plus 500 $ payable au titre des bourses étudiantes de l'Université si le comité d'audition estime qu'il n'est pas approprié ou pratique d'imposer d'autres sanctions;
f) une recommandation de suspension, sous réserve de la confirmation de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques;
g) une recommandation d'expulsion, sous réserve de la confirmation de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques.

92. Les sanctions d'ordre financier sont exigibles dans les vingt (20) jours suivant la date de transmission de la décision du comité d'audition ou, lorsqu'une décision fait l'objet d'un appel, dans les vingt (20) jours suivant la transmission de la décision définitive sur l'appel. L'exécution de toute sanction imposée par le comité d'audition, à l'exception d'une sanction prévue à l'alinéa 91 b), est suspendue par un appel.

93. Le comité d'audition doit normalement rendre une décision dans les dix (10) jours suivant l'audition et la communiquer par écrit à toutes les parties, au conseiller, au

directeur de la vie étudiante lorsque celui-ci est responsable de l'administration et du suivi des sanctions prévues à l'article 95, et, s'il y a lieu, à la registraire.

94. Par ailleurs, la décision du comité d'audition doit informer les parties de leur droit de demander par écrit l'autorisation d'en appeler de cette décision dans les quinze (15) jours suivant la date de sa transmission, conformément à l'article 97.

95. Il incombe au directeur de la vie étudiante de veiller à l'administration et au suivi des sanctions. Le défaut de paiement d'une sanction financière dans les délais prescrits à l'article 92 entraîne l'inscription de la somme due au compte étudiant de la partie défenderesse. Si cette dernière refuse de respecter une sanction autre que financière, le directeur de la vie étudiante la convoque par écrit à une entrevue et l'informe de son droit de se faire accompagner par une conseillère étudiante ou un conseiller étudiant du Bureau de promotion des droits des étudiants ou d'un service de défense des droits des étudiants offert par une association étudiante ou un autre membre. Durant l'entrevue, la partie défenderesse a l'occasion de passer en revue la preuve relative à la présumée violation de la sanction ou des sanctions à laquelle ou auxquelles elle est assujettie et de fournir une explication au directeur de la vie étudiante relativement à ce manquement.

96. À la suite de l'entrevue ou, si l'étudiant ne se présente pas à l'entrevue prévue sans excuse raisonnable, à la suite de l'entrevue prévue, le directeur de la vie étudiante, en consultation avec le Bureau des droits et des obligations ainsi que toute autre unité pertinente, peut exiger que la partie défenderesse :

a) soit interdite de réinscription jusqu'à ce qu'elle ait intégralement exécuté la ou les sanctions à laquelle ou auxquelles elle est assujettie;
b) sous réserve de la confirmation de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques, soit suspendue ou qu'une sanction supplémentaire lui soit imposée si la sanction initiale consistait en une suspension;
c) sous réserve de la confirmation de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques, soit expulsée si elle a failli à l'exécution de la sanction qui lui a été imposée à plus de deux reprises; ou
d) n'obtienne pas son diplôme ou son relevé de notes tant qu'elle n'a pas exécuté la ou les sanctions à laquelle ou auxquelles elle est assujettie.

Appels

97. La partie qui désire en appeler de la décision ou de la sanction du comité d'audition, ou des deux, sollicite par écrit auprès du secrétaire l'autorisation d'interjeter appel. Cette demande doit être adressée au secrétaire dans les quinze (15) jours suivant la date de communication aux parties de la décision du comité d'audition.

98. Seuls peuvent justifier une demande d'autorisation d'interjeter appel les motifs suivants :

a) la découverte de nouvelles preuves après la réunion du comité d'audition;
b) l'existence de vices de procédure graves et préjudiciables du comité d'audition; ou
c) le caractère manifestement déraisonnable de la décision du comité d'audition.

99. La demande d'autorisation d'interjeter appel doit préciser clairement les motifs de l'appel. Par ailleurs, si la démarche découle de la découverte de nouvelles preuves, la partie faisant appel (« partie appelante ») doit fournir celles-ci dans le cadre de sa demande. Le secrétaire, dès qu'il reçoit une demande d'autorisation d'interjeter appel, en fournit une copie à l'autre partie.

100. L'exécution de toute sanction par un comité d'audition, à l'exception des sanctions suivant l'exclusion temporaire d'un étudiant en vertu de l'article 147 ou la suspension ou l'exclusion d'un étudiant en vertu de l'article 153, ou d'une sanction prévue à l'alinéa 91 b), est suspendue jusqu'à l'échéance du délai de quinze (15) jours pour demander l'autorisation d'interjeter appel ou jusqu'à ce que la décision définitive concernant l'appel soit rendue.

101. Si aucune partie n'a demandé l'autorisation d'interjeter appel dans le délai de quinze (15) jours stipulé à l'article 97, le secrétaire en informe le conseiller, le directeur de la vie étudiante lorsque celui-ci est responsable de l'administration et du suivi des sanctions prévues à l'article 95, s'il y a lieu, la registraire, notamment en fournissant une déclaration indiquant que les parties ont été avisées par écrit de la décision du comité d'audition et de leur droit de demander l'autorisation d'en appeler de cette décision. Cette communication est envoyée aux parties et versée au dossier permanent de l'étudiant tenu à jour par le secrétaire.

102. Si une partie appelante a demandé l'autorisation d'en appeler de la décision du comité d'audition, le secrétaire transmet cette demande aux autres parties ainsi qu'au conseiller et, s'il y a lieu, au directeur de la vie étudiante et à la registraire, en sollicitant une réponse écrite de la partie défenderesse en appel dans les dix (10) jours qui suivent. Toute réponse reçue par le secrétaire dans ce délai est transmise à la partie appelante qui, si elle le souhaite, peut soumettre une réfutation par écrit dans un autre délai de dix (10) jours.

103. Un comité d'autorisation des appels est constitué par le secrétaire le plus tôt possible après l'échéance du délai de soumission par écrit.

104. Le secrétaire forme un comité d'autorisation des appels composé comme des personnes suivantes, toutes nommées conformément à la Politique sur l'établissement des tribunaux d'audition (BD-6) :

a) une (1) présidente ou un (1) président sans droit de vote;
b) deux (2) étudiants du premier cycle ou des cycles supérieurs sélectionnés dans le bassin de membres de l'effectif étudiant habilités à siéger aux comités d'audition;
c) un (1) membre du corps professoral sélectionné dans le bassin de membres du corps professoral habilités à siéger aux comités d'audition;

105. En aucun cas, un membre du comité d'appel ne peut être sélectionné parmi les membres du comité d'audition ayant mené l'audition initiale de la cause.

106. Le comité d'autorisation des appels décide si l'appel est recevable, à la lumière des motifs admissibles et de la situation propre à chaque cas.

107. Le comité d'autorisation des appels reçoit toutes les preuves écrites fournies au comité d'audition, la décision de ce comité, l'enregistrement de sa réunion, la demande d'autorisation d'interjeter appel et la documentation écrite obtenue durant la période de trente (30) jours prévue à l'article 102. La décision du comité d'autorisation des appels repose uniquement sur les documents et l'enregistrement indiqués au présent article. Ni l'une ni l'autre des parties ne peut assister à la réunion de ce comité ou y faire une déclaration verbale.

108. Le comité d'autorisation des appels est habilité à accorder ou à refuser l'autorisation d'interjeter appel uniquement pour les motifs établis dans le présent code. S'il accorde l'autorisation d'interjeter appel au motif de la découverte de nouvelles preuves après le rendu de la décision du comité d'audition, du caractère manifestement déraisonnable de la décision du comité d'audition ou du caractère raisonnable de l'excuse de l'étudiant pour ne pas s'être présenté devant le comité d'audition en vertu de l'article 89, le comité d'autorisation des appels peut ordonner qu'un nouveau comité d'audition réexamine la cause ou transmettre le dossier à un comité d'appel. S'il accorde l'autorisation d'interjeter appel en raison de l'existence de vices de procédure graves et préjudiciables du comité d'audition, le comité d'autorisation des appels transmet le dossier à un comité d'appel.

109. Le comité d'appel rend normalement sa décision relativement à la demande d'autorisation dans les dix (10) jours de son examen de la demande.

110. Le comité d'appel rend sa décision par écrit relativement à la demande d'autorisation en exposant brièvement les motifs sur lesquels repose la décision. Les deux parties, le conseiller et, s'il y a lieu, le directeur de la vie étudiante et la registraire, sont avisés de la décision d'autoriser l'appel.

111. Si l'autorisation d'interjeter appel est accordée, l'appel est normalement entendu par un comité d'appel dans les vingt (20) jours qui suivent. Les deux parties et le conseiller sont avisés du calendrier du comité d'appel.

112. Si un dossier est transmis à un comité d'appel, le secrétaire forme un comité composé d'une présidente ou d'un président sans droit de vote, de deux (2) membres du corps professoral sélectionnés dans le bassin de membres du corps professoral habilités à siéger aux comités d'audition et d'un (1) étudiant sélectionné dans le bassin de membres de l'effectif étudiant habilités à siéger aux comités d'audition.

113. Si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas devant le comité d'appel, la séance peut commencer en son absence ou, à la discrétion de la présidente ou du président, le début de la séance peut être retardé.

114. Durant l'audition de l'appel, toute procédure établie par le comité d'appel comprend, au moins, la possibilité pour la partie appelante et la partie défenderesse en appel de faire une déclaration verbale. Seules sont admises devant le comité d'appel les déclarations

relatives aux motifs pour lesquels l'autorisation d'interjeter appel a été accordée par le comité d'autorisation des appels.

115. Le comité d'appel a l'autorité d'entériner, d'infirmer ou de modifier la décision à l'origine de l'appel. De plus, si l'appel repose sur la présentation de nouvelles preuves ou le caractère manifestement déraisonnable de la décision du comité d'audition, il peut ordonner la tenue d'une nouvelle audition de la plainte par un nouveau comité d'audition.

116. Le comité d'appel rend normalement sa décision dans les dix (10) jours suivant la séance. La décision du comité d'appel, signée, datée et motivée, est communiquée aux parties, au conseiller et, s'il y a lieu, au directeur de la vie étudiante et à la registraire.

117. Lorsque l'autorisation d'interjeter appel est refusée, la décision du comité d'autorisation des appels est définitive; si l'autorisation est accordée, la décision du comité d'appel est définitive.

118. Dans les cas exceptionnels où l'on établit qu'un comité d'audition ou qu'un comité d'appel a statué sur une question hors de sa compétence, suivant les dispositions du Code, la secrétaire générale peut annuler la décision de l'un ou l'autre comité et ordonner qu'un nouveau comité d'audition ou comité d'appel, selon le cas, entende de nouveau la cause.

Dossiers des plaintes officielles contre des étudiants

119. Le conseiller conserve un dossier de toutes les plaintes officielles. Ce dossier contient la plainte écrite, la décision du comité d'audition et celle du comité d'appel, le cas échéant. Si les parties parviennent à une entente avant l'audition, le contenu général de cette entente est versé au dossier. Advenant le retrait de la plainte en cours de traitement, ce retrait est noté au dossier.

SECTION IX TRAITEMENT DES PLAINTES OFFICIELLES CONTRE DES MEMBRES DU CORPS PROFESSORAL OU DU PERSONNEL

ADMINISTRATIF ET DE SOUTIEN OU DES MEMBRES DE L'ADMINISTRATION

Règles générales

120. L'application de la présente section à une partie défenderesse syndiquée ou à un membre d'une association ou d'un autre groupe d'employés est assujettie aux dispositions de sa convention collective ou de son contrat de travail, de même qu'aux dispositions des articles 9, 10 et 11 du Code.

121. Dans tous les cas régis par la présente section, le conseiller invite la partie plaignante à envisager un règlement à l'amiable et l'informe de son droit de consulter son association ou son syndicat, ou encore le Service des ressources humaines.

122. Le conseiller met fin à toute tentative de règlement à l'amiable, officielle ou non, si la partie plaignante engage une instance, notamment l'instruction d'un grief ou la mise en place d'une autre procédure officielle, à l'interne ou à l'externe, comme le dépôt d'une plainte ou l'exercice d'un recours devant une commission, un conseil ou un tribunal. Toute tentative de règlement à l'amiable, officielle ou non, est suspendue lorsque l'Université est informée de l'engagement d'une poursuite au criminel, et ce, jusqu'à la conclusion de ladite poursuite.

123. L'absence ou la non-disponibilité de la partie plaignante est un facteur qui entre en ligne de compte dans la décision du conseiller ou de la personne représentante officielle de l'Université habilitée à poursuivre une procédure prévue dans le Code, sans toutefois constituer un facteur décisif.

Règlement à l'amiable

124. Le membre préoccupé par le comportement d'un membre du corps professoral ou du personnel administratif et de soutien ou d'un membre de l'administration est fortement encouragé à consulter le conseiller et à chercher recours au moyen d'une des procédures de règlement à l'amiable décrites aux articles de la section VII du Code.

125. Dans le but de faciliter le règlement à l'amiable d'une plainte, le membre d'un syndicat accrédité ou d'une association d'employés peut accepter de supprimer tout délai

applicable dans la mesure où toutes les parties (le membre, l'Université, le syndicat ou l'association) en conviennent par écrit.

126. Le membre qui choisit de ne pas informer son syndicat ou son association d'employés concernant un cas doit consulter le conseiller au sujet des conséquences possibles d'une telle décision.

127. La consultation du conseiller ou les tentatives de règlement à l'amiable facilitées par le conseiller ne constituent pas un recours officiel au regard de l'Université. Tant que le traitement officiel de la plainte n'a pas été entrepris, aucun avis n'est réputé avoir été donné à l'Université relativement à une plainte ou à une procédure faisant intervenir un membre.

Dépôt d'une plainte officielle contre un membre du corps professoral ou du personnel administratif et de soutien ou un membre de l'administration

128. Dans la mesure permise par la convention collective ou le contrat de travail de travail de la partie défenderesse et les politiques de l'Université pertinentes, et avec l'accord, au cas par cas, du syndicat ou de l'association d'employés de la partie défenderesse, la procédure qui suit est considérée comme une enquête officielle, aux termes de la convention collective ou du contrat de travail de la partie défenderesse.

129. Le membre qui désire déposer une plainte officielle contre un membre du corps professoral ou du personnel administratif et de soutien ou un membre de l'administration doit communiquer avec le conseiller.

130. Le conseiller fournit à la partie plaignante un exemplaire du Code et l'informe de ce qui suit :

a) le mode de présentation de la plainte, qui doit être déposée par écrit, être signée et datée, mentionner le nom de la partie plaignante et de la partie défenderesse, et préciser la nature de la plainte, y compris la ou les dispositions du Code en vertu desquelles elle est déposée;

b) le droit de la partie plaignante de consulter toute personne pouvant l'aider à préparer sa plainte et d'être accompagnée ou représentée par un membre durant le processus de règlement. Si la partie plaignante est un étudiant, celui-ci peut se faire accompagner par une conseillère étudiante ou un conseiller étudiant du Service de soutien et de promotion des droits des étudiants ou d'un service de

défense des droits des étudiants offert par une association étudiante. Si la partie plaignante est membre d'un syndicat ou d'une association d'employés, elle peut choisir de se faire accompagner par une représentante ou un représentant dudit syndicat ou de ladite association.

131. Si la partie défenderesse est membre d'un syndicat ou d'une association, le conseiller informe la partie plaignante des délais quant à l'application d'une mesure disciplinaire pouvant être prévus dans la convention collective ou le contrat de travail de la partie défenderesse.

132. Lorsqu'il reçoit une plainte officielle, le conseiller la transmet, accompagnée de la politique de l'Université pertinente ainsi que de toute l'information et la documentation connexes, à l'autorité compétente à laquelle elle doit être soumise en vertu de la convention collective ou du contrat de travail de la partie défenderesse, avec copie au syndicat ou à l'association de la partie défenderesse. Le conseiller avise par écrit le Service des ressources humaines de l'existence de la plainte et de l'autorité compétente nommée. Si aucun syndicat ou aucune association ne sont visés, le conseiller avise directement la partie défenderesse.

133. Dans un cas flagrant où la sécurité ou le bien-être d'un membre, d'un groupe de membres ou de l'Université dans son ensemble sont jugés à risque, l'autorité compétente peut prendre les mesures temporaires permises en vertu de la convention collective ou du contrat de travail, de la politique de l'Université pertinente et de la loi, si elle le juge nécessaire.

Attributions de l'autorité compétente

134. L'autorité compétente informe la partie défenderesse de son droit de consulter toute personne pouvant l'aider à préparer sa cause et d'être accompagnée ou représentée durant le processus de règlement. Si la partie défenderesse est membre d'un syndicat ou d'une association d'employés, elle peut choisir de se faire accompagner par un représentant dudit syndicat ou de ladite association.

135. L'autorité compétente prend les mesures nécessaires pour résoudre l'affaire dans le respect des principes de justice naturelle et des dispositions de toute convention collective ou de tout contrat de travail ou encore de toute politique de l'Université qui s'applique.

136. L'autorité compétente peut, plus précisément :

a) rencontrer individuellement la partie plaignante et la partie défenderesse;
b) consulter tous les dossiers officiels et toute l'information dont elle a besoin, sous réserve de l'article 162 et des lois qui s'appliquent;
c) rencontrer toute personne qu'elle croit susceptible de lui fournir de l'information pertinente au sujet de la plainte;
d) consulter, au besoin, tout membre du personnel cadre de l'Université (personnes représentantes du Service des ressources humaines, du Secrétariat général, etc.) ou toute personne conseillère de l'externe;
e) recommander que l'affaire fasse l'objet d'une enquête interne ou externe.

Plaintes de harcèlement

137. L'enquête officielle relative à une plainte de harcèlement, y compris le harcèlement psychologique, peut être confiée, avec l'accord des parties (dont le syndicat ou l'association de la partie défenderesse), à une évaluatrice ou un évaluateur interne – tel qu'il est prévu, le cas échéant, dans la convention collective ou le contrat de travail qui s'appliquent ou dans les politiques de l'Université pertinentes – ou à une évaluatrice ou un évaluateur dont l'Université, le syndicat ou l'association d'employés ont convenu. Pour les cas de harcèlement où la partie plaignante est un employé, la plainte doit être déposée en vertu de la *Politique sur le harcèlement* (HR-38) et traitée conformément au processus qui y est décrit.

138. Toute l'information, qu'elle soit sous forme écrite ou autre, obtenue par l'autorité compétente ou l'évaluatrice ou l'évaluateur dans l'exercice de ses fonctions relativement à toute plainte et à tout harcèlement demeure strictement confidentielle, sauf dans les cas prévus par la loi.

139. Dans les cas où l'on a recours à une évaluatrice ou un évaluateur, le mandat doit être exécuté dans un délai raisonnable et en tout temps dans les quarante (40) jours à compter de sa nomination, à moins que les parties n'en aient convenu autrement par écrit. Une fois l'enquête terminée, l'enquêteuse ou l'enquêteur fait parvenir un rapport écrit à l'autorité compétente et au conseiller. Un résumé du rapport, préparé par l'enquêteuse ou l'enquêteur sans qu'il y soit fait mention de renseignements nominatifs,

est fourni à la partie défenderesse de même qu'à son syndicat ou à son association, conformément à la convention collective ou au contrat de travail.

140. Au terme de l'enquête, l'autorité compétente peut rejeter la plainte, imposer ou recommander une mesure disciplinaire ou prendre toute autre permise en vertu de la convention collective ou du contrat de travail qui s'appliquent ou de la politique de l'Université pertinente.

141. Une fois qu'elle a pris une décision au sujet de l'affaire, l'autorité compétente informe par écrit, en temps opportun, la partie plaignante et le conseiller de l'essentiel de la décision et des mesures qui ont été prises par suite de la plainte.

142. Lorsque la décision ou les mesures correctives prises par l'autorité compétente ne constituent pas des mesures disciplinaires au sens de la convention collective ou du contrat de travail qui s'appliquent ou de la politique de l'Université pertinente, selon le cas, l'autorité compétente ou la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines, le cas échéant, s'assure du respect de ces mesures. Lorsqu'elle estime que les mesures ont été exécutées, l'autorité compétente en informe la partie plaignante et le conseiller.

143. Si la décision d'imposer une sanction disciplinaire est infirmée par une instance supérieure ou à la suite d'une procédure de règlement des griefs ou d'une sentence arbitrale, la partie plaignante et le conseiller en sont avisés.

Dossiers des plaintes contre des membres du corps professoral ou du personnel administratif et de soutien ou des membres de l'administration

144. Le conseiller conserve un dossier des plaintes officielles contre les membres du corps professoral ou du personnel administratif et de soutien et les membres de l'administration. Ce dossier contient un résumé de la consultation avec la partie plaignante, les données relatives au règlement transmises par l'autorité compétente et une note mentionnant que la sanction disciplinaire a été renversée suivant la procédure de règlement des griefs ou par sentence arbitrale, le cas échéant.

SECTION X SITUATIONS URGENTES

Signalement des situations urgentes et intervention

145. Dans une situation urgente où ils sont témoins d'un comportement menaçant ou violent qui constitue un motif suffisant de craindre pour la sécurité publique, les membres doivent communiquer immédiatement avec le Service de protection et de prévention. Le Service de protection et de prévention prend les mesures raisonnables qui s'imposent pour protéger les personnes et en avise sans délai le conseiller. En pareil cas, le conseiller suit les directives contenues dans le Protocole de coordination des cas urgents d'intimidation ou de violence (le « Protocole »). La Politique sur le congé involontaire des étudiants (PRVPA-15) ou d'autres politiques de l'Université peuvent s'appliquer.

146. Les membres doivent signaler sur-le-champ au conseiller tout comportement qu'ils ont des motifs raisonnables de croire susceptible de menacer la sécurité ou la paix publique. Le conseiller évalue la situation conformément au Protocole et à la Politique sur le congé involontaire des étudiants (PRVPA-15), ou consulte des experts au besoin et recommande toute autre mesure d'intervention appropriée dans les circonstances.

147. Tout membre convoqué à une réunion de l'équipe en vertu du Protocole ou de toute autre politique pertinente doit répondre promptement.

Exclusion temporaire d'un étudiant par un agent disciplinaire

148. Un agent disciplinaire peut exiger de tout étudiant qu'il quitte immédiatement le campus de l'Université ou une partie de celui-ci, et lui en interdire l'accès, selon le cas, pour une période n'excédant pas cinq (5) jours, qui peut être renouvelée jusqu'à deux (2) fois, s'il a des motifs raisonnables de croire, à la lumière de son appréciation personnelle ou d'informations dignes de foi, que sa présence à l'Université :

a) nuit à la poursuite en toute sécurité et dans un climat de courtoisie du travail, des études et des autres activités liées à la vie universitaire de tout membre;
b) constitue une menace immédiate à la sécurité ou à la paix publique.

149. Dans une des situations mentionnées à l'article 148, lorsqu'un agent disciplinaire n'est pas disponible, le conseiller peut exiger d'un étudiant qu'il quitte immédiatement le

campus de l'Université ou une partie de celui-ci, et lui en interdire l'accès pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) heures.

150. Un étudiant ne peut être empêché de subir un examen ni de soumettre un travail universitaire en vertu de la présente section; l'agent disciplinaire peut cependant prendre des mesures spéciales quant au moment et au lieu de la remise d'un travail universitaire ou de la rédaction d'un examen.

151. L'agent disciplinaire avise immédiatement la registraire, le secrétaire, le directeur de la vie étudiante, les doyennes ou doyens concernés, le conseiller et le Service de protection et de prévention de la suspension temporaire de l'étudiant aux termes de la présente section.

152. Une décision de suspension temporaire prise en vertu de la présente section n'est pas réputée remplacer les autres dispositions prévues par le Code si le comportement ayant motivé la suspension constitue également une infraction aux articles 28 à 51 du Code.

Suspension d'un étudiant par la vice-rectrice ou le vice-recteur ou sa personne déléguée

153. Une vice-rectrice ou un vice-recteur ou sa personne déléguée peut ordonner la suspension d'un étudiant, lui interdire l'accès à l'Université et prendre toute autre mesure jugée appropriée si :

a) l'étudiant constitue une menace évidente et immédiate à la sécurité des personnes ou aux activités de l'Université dans son ensemble ou d'un de ses membres ou de ses groupes de membres;
b) l'étudiant a présenté à une ou plusieurs occasions une menace évidente à la sécurité des personnes ou aux activités de l'Université dans son ensemble ou d'un de ses membres ou de ses groupes de membres et que l'identité ou le comportement dudit étudiant n'a été mis au jour que récemment;
c) le comportement de l'étudiant est d'une gravité telle qu'il crée un climat d'intimidation, hostile au travail ou aux études ou qu'il constitue une entrave importante à la capacité de l'Université et de ses membres de s'acquitter de leurs fonctions.

154. En pareil cas, la vice-rectrice ou le vice-recteur ou sa personne déléguée remet à l'étudiant un avis de suspension écrit dont elle ou il transmet simultanément copie à la

registraire, au secrétaire, au directeur de la vie étudiante, aux doyennes et doyens concernés, au conseiller et au Service de protection et de prévention. La vice-rectrice ou le vice-recteur ou sa personne déléguée informe l'étudiant de son droit d'être accompagné d'une conseillère étudiante ou d'un conseiller étudiant du Bureau de promotion des droits des étudiants ou d'un service de défense des droits des étudiants offert par une association d'étudiants, et elle ou il lui fournit une copie de toute information justificative ainsi qu'un exemplaire du Code. Si l'étudiant suspendu souhaite rencontrer une conseillère étudiante ou un conseiller étudiant sur le campus de l'Université, le conseiller peut accepter de prendre des dispositions afin qu'une telle rencontre ait lieu.

155. Lorsqu'un étudiant est suspendu, la vice-rectrice ou le vice-recteur ou sa personne déléguée dépose immédiatement une plainte contre l'étudiant en vertu de la section V du présent code. Les délais normaux prévus par le Code ne s'appliquent pas, et une audition au sujet de la plainte a lieu le plus tôt possible, normalement dans les vingt (20) jours de l'ordre de suspension. La vice-rectrice ou le vice-recteur peut désigner un autre membre pour représenter l'Université à l'audition. Le comité d'audition rend sa décision et en informe les parties dans les cinq (5) jours de l'audition.

156. Si l'étudiant suspendu n'est pas en mesure de se présenter à une audition dans le délai prévu, il doit aviser le secrétaire; celui-ci programme alors une réunion du comité d'audition au moment jugé approprié, après consultation de la présidente ou du président du comité d'audition.

157. Si le comité d'audition rejette la plainte, cette décision met fin à la suspension. Nonobstant ce qui précède, la décision n'annule pas la mesure prise antérieurement par la vice-rectrice ou le vice-recteur ou sa personne déléguée. Cependant, on s'efforce dans toute la mesure du possible de remédier aux inconvénients d'ordre pédagogique que l'étudiant a pu subir en raison de sa suspension, dans les limites permises par le calendrier et les procédures de l'Université.

158. Lorsque la suspension est levée, le secrétaire en informe la registraire, le directeur de la vie étudiante, la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques, le conseiller et le Service de protection et de prévention.

Exclusion temporaire d'un membre du corps professoral ou du personnel administratif et de soutien

159. Lorsqu'un membre du corps professoral ou du personnel administratif et de soutien constitue une menace évidente et immédiate à la sécurité des personnes ou aux activités de l'Université dans son ensemble ou d'un de ses membres, la question est traitée conformément aux dispositions de la convention collective ou du contrat de travail qui s'appliquent ou de la politique de l'Université pertinente.

160. Tout membre ainsi mis en cause peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs contenue dans la convention collective ou le contrat de travail qui s'appliquent ou dans la politique de l'Université pertinente, le cas échéant.

SECTION XI DIVERS

Nature confidentielle des dossiers

161. Le conseiller conserve des dossiers appropriés sur les plaintes et leur traitement. Ces dossiers sont accessibles seulement au personnel du Bureau des droits et des obligations ou selon les exigences de la loi. Ils sont détruits selon un calendrier établi conformément aux dispositions de la loi provinciale.

162. Toute personne détenant de l'information sur une plainte déposée en vertu du Code, y compris, mais sans s'y limiter, le conseiller, le directeur de la vie étudiante, le secrétaire, les membres des comités, la registraire et les membres du personnel du Service des ressources humaines, doit préserver la confidentialité de l'information, des dossiers, des documents, des décisions, des enregistrements et du matériel liés à la plainte.

Délais

163. Aux fins du calcul des délais d'audition établis à la section VIII du Code, les mois de juillet et d'août ainsi que les périodes d'examens finaux ne sont pas pris en compte. Toutefois, dans le cas d'une audition devant un comité d'audition ou un comité d'appel dont les délibérations ont débuté avant le 1er juillet, les délais normaux établis dans le Code s'appliquent.

Avis

164. Les avis écrits adressés à une personne lui sont acheminés par messagerie, courrier recommandé ou courriel à la dernière adresse qu'elle a fournie à l'Université. Le destinataire est réputé les avoir reçus un (1) jour après la livraison.

Langue

165. Les parties ou témoins qui prennent part à une audition devant un comité d'audition ou un comité d'appel peuvent s'exprimer en français ou en anglais. Si la présence d'une ou d'un interprète est requise, la demande doit être faite au même moment que la demande d'audition initiale.

Secrétaire générale

166. Il incombe à la secrétaire générale de mettre en œuvre les dispositions du Code et d'y apporter les modifications recommandées.

Politique approuvée par le conseil d'administration le 20 décembre 1995 et modifiée le 14 novembre 2001, le 20 mai 2004, le 1er août 2010, le 19 avril 2017, le 15 décembre 2022 et le 24 octobre 2024.