

## **Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux**

## Préambule

Dans la présente politique, le générique masculin est employé sans aucune intention discriminatoire et dans l'unique but d'alléger le texte. (Le mot *employé*, par exemple, désigne tout aussi bien les employées de sexe féminin que les employés de sexe masculin.)

La présente politique s'applique à tous les employés, agents et étudiants de l'Université Sainte-Anne. Cette politique touche toute activité ou situation vécue « en contexte universitaire », non seulement sur les campus mais également dans les autres lieux où s'accomplit la mission de l'Université et où les personnes sont liées entre elles par leur appartenance à la communauté universitaire ou leur relation avec l'Université.

La présente politique remplace toute politique qui a pu exister antérieurement en matière de harcèlement et a préséance sur toute disposition concernant le harcèlement contenue dans les règlements universitaires ou dans les conventions collectives. Elle ne peut être modifiée que par le Sénat universitaire avec le consentement de l'Association des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université Sainte-Anne (APPBUSA), de la section locale du Nova Scotia Government & General Employees Union (NSGEU) et de l'Association générale des étudiants de l'Université Sainte-Anne.

## Objectifs de la présente politique

1. Les objectifs fondamentaux de la présente politique universitaire sont d'informer et de sensibiliser la communauté universitaire en vue de prévenir la discrimination, le harcèlement, l'abus de pouvoir et les agressions (voir les définitions) et d'établir, en prévision des cas de discrimination, de harcèlement, d'abus de pouvoir ou d'agression qui pourront se produire néanmoins, des procédures pour le traitement des plaintes, pour la résolution des situations, et pour l'imposition de mesures disciplinaires.
2. L'Université cherche à créer un climat où les victimes de discrimination, de harcèlement, d'abus de pouvoir et d'agression se sentiront en liberté de déposer une plainte.

## Principes fondamentaux

1. L'Université s'engage à fournir à ses employés et à ses étudiants le meilleur environnement possible pour le travail et pour les études, un environnement qui permette l'épanouissement de l'amitié et de la collégialité. Chaque étudiant et chaque membre du corps professoral et du personnel a le droit d'étudier et de travailler dans un environnement sécuritaire exempt de discrimination et de harcèlement. L'Université ne tolère aucune discrimination ni aucun harcèlement de quelque sorte que ce soit.
2. Un esprit d'équité et de justice doit guider toutes les démarches entreprises en vertu de la présente politique. Les deux parties ont droit à une audition équitable et impartiale. Le plaignant a droit à une considération sérieuse de sa plainte; il a le droit d'être protégé contre les représailles dont il pourrait être l'objet pour avoir déposé une plainte. Toute personne contre qui une plainte est déposée a le droit de connaître les allégations dont elle fait l'objet ainsi que l'identité de la personne ayant porté plainte. Toute personne contre qui une plainte est déposée a par ailleurs le droit de disposer pleinement et équitablement de la possibilité de répondre aux allégations qu'on lui fait.
3. L'Université reconnaît la gravité des allégations de discrimination, de harcèlement, d'abus de pouvoir et d'agression.
  - a) Les allégations de harcèlement, de discrimination, d'abus de pouvoir et d'agression sont traitées en vertu de politiques et de procédures internes et, s'il y a lieu, externes, conformément à la Loi sur les

droits de la personne de la Nouvelle-Écosse (Nova Scotia Human Rights Act, 1991) et au Code criminel. Ces infractions sont punissables par un large éventail de mesures disciplinaires comprenant le licenciement (d'un employé) ou le renvoi (d'un étudiant).

- b) Les allégations de voies de fait et d'agression criminelle et de harcèlement criminel seront renvoyées à la Gendarmerie royale du Canada (GRC).
  - c) Les allégations de discrimination, de harcèlement, d'abus de pouvoir et d'agression qui s'avèrent non fondées peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires, lorsque les accusations en cause sont frauduleuses ou malicieuses.
4. La confidentialité doit être maintenue afin de protéger le plaignant et l'accusé contre toute affirmation non fondée pouvant causer un préjudice ou susciter des rumeurs calomnieuses. Il faut pas, par contre, confondre confidentialité et anonymat. Le plaignant qui demande l'imposition d'une mesure rectificative ou d'une mesure disciplinaire doit accepter que son identité soit divulguée à l'accusé.
5. Bien que tous les membres de la communauté universitaire aient la responsabilité d'assurer que l'environnement de travail et d'étude soit exempt de discrimination et de harcèlement, ce sont les directeurs administratifs d'unités de travail ("Administrative Heads of Unit") qui ont la première responsabilité dans ce domaine; ils ont la liberté d'agir et doivent agir conformément à cette responsabilité qu'ils aient ou non reçu des plaintes individuelles.

## Définitions

### 1. Le harcèlement sexuel

(Définition tirée de la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, 1991)

Le harcèlement sexuel est défini de la manière suivante :

- i) une conduite sexuelle vexatoire ou une série de commentaires vexatoires à caractère sexuel dont l'auteur sait ou dont une personne raisonnable pourrait savoir qu'elle est importune ("unwelcome"),
- ii) une sollicitation ou une avance à caractère sexuel visant un individu où l'auteur de la sollicitation ou de l'avance est en mesure de conférer ou de refuser un avantage à l'individu visé, où l'auteur de la sollicitation ou de l'avance sait (ou, raisonnablement, aurait dû savoir) que la sollicitation ou l'avance est importune ("unwelcome"), ou
- iii) des représailles ou des menaces de représailles à l'endroit d'une personne qui refuse ou qui repousse une sollicitation ou une avance à caractère sexuel.

## 2. **La discrimination**

(Définition tirée de la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, 1991, Articles 4 et 5)

Aux fins de la présente loi, une personne pratique la discrimination lorsque, d'une manière intentionnelle ou non, elle fait une distinction fondée sur une caractéristique ou la perception d'une caractéristique prévue aux alinéas (h) à (v) du paragraphe 1 de l'Article 5, et lorsque cette distinction a pour effet d'imposer à un individu ou à une catégorie d'individus des fardeaux, des obligations ou des désavantages qui ne sont pas imposés à d'autres ou qui a pour effet de fermer ou de limiter l'accès qu'un individu ou une catégorie d'individus peut avoir à des possibilités ["opportunities"] ou à des avantages ["benefits and advantages"] auxquels d'autres individus et d'autres catégories d'individus au sein de la société ont accès.

(1) Dans les contextes [(a) à (g)] suivants [...] il est interdit de pratiquer la discrimination fondée sur :

- (h) l'âge;
- (i) la race;
- (j) la couleur;
- (k) la religion;
- (l) la croyance;
- (m) le sexe;
- (n) l'orientation sexuelle;
- (o) l'incapacité physique ou mentale;
- (p) la crainte irrationnelle de contracter une maladie;
- (q) l'origine ethnique, nationale ou autochtone;
- (r) la situation familiale;
- (s) l'état matrimonial;
- (t) la source de revenu;
- (u) la croyance, l'affiliation ou l'activité politiques;
- (v) les liens qu'une personne peut avoir ["association"] avec des individus ou des catégories d'individus ayant une ou plusieurs des caractéristiques énumérées aux alinéas (h) à (u) précédents.

## 3. **L'agression (voies de fait)**

(Définition tirée du Code criminel)

265. (1) Commet des voies de fait, ou se livre à une attaque ou une agression, quiconque, selon le cas :

- a) d'une manière intentionnelle, emploie la force, directement ou indirectement, contre une autre personne sans son consentement;
- b) tente ou menace, par un acte ou un geste, d'employer la force contre une autre personne, s'il est en mesure actuelle, ou s'il porte cette personne à croire, pour des motifs raisonnables, qu'il est alors en mesure actuelle d'accomplir son dessein;
- c) en portant ostensiblement une arme ou une imitation, aborde ou importune une autre personne ou mendie.

265. (2) Le présent article s'applique à toutes les espèces de voies de fait, y compris les agressions sexuelles, les agressions sexuelles armées, menaces à une tierce personne ou infliction de lésions corporelles et les agressions sexuelles graves.

265. (3) Pour l'application du présent article, ne constitue pas un consentement le fait pour le plaignant de se soumettre ou de ne pas résister en raison :

- a) soit de l'emploi de la force envers le plaignant ou une autre personne;
- b) soit des menaces d'emploi de la force ou de la crainte de cet emploi envers le plaignant ou une autre personne;
- c) soit de la fraude;
- d) soit de l'exercice de l'autorité.

#### 4. **Le harcèlement criminel**

(Définition tirée du Code criminel)

264. (1) Il est interdit, sauf autorisation légitime, d'agir à l'égard d'une personne sachant qu'elle se sent harcelée ou sans se soucier de ce qu'elle se sente harcelée si l'acte en question a pour effet de lui faire raisonnablement craindre — compte tenu du contexte — pour sa sécurité ou celle d'une de ses connaissances.

264. (2) Constitue un acte interdit aux termes du paragraphe (1), le fait, selon le cas, de :

- a) suivre cette personne ou une de ses connaissances de façon répétée;
- b) communiquer de façon répétée, même indirectement, avec cette personne ou une de ses connaissances;
- c) cerner ou surveiller sa maison d'habitation ou le lieu où cette personne ou une de ses connaissances réside, travaille, exerce son activité professionnelle ou se trouve;
- d) se comporter d'une manière menaçante à l'égard de cette personne ou d'un membre de sa famille.

#### 5. **L'abus de pouvoir**

Il consiste à profiter indûment, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, d'une situation d'autorité qui pourrait compromettre l'emploi ou les études d'une personne, nuire à son rendement universitaire ou de travail, mettre ses moyens en péril, entraver sa carrière ou encore nuire à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne.

L'abus du pouvoir prend souvent la forme, mais n'est pas limité, aux diverses formes de harcèlement et d'agression qui sont définis dans cette politique.

#### 6. **Harcèlement psychologique**

Le harcèlement psychologique est défini comme une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou importuns à l'endroit d'une personne,

qui portent atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, et qui nuisent à son milieu de travail ou d'études.

L'intimidation et les menaces sont considérées comme du harcèlement. L'intimidation est un comportement persistant, agressif, abusif, troublant ou insultant, ou un abus de pouvoir qui a pour effet de diminuer l'estime de soi de la personne touchée et de l'amener à se sentir menacée, humiliée et vulnérable.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement si elle porte atteinte à la dignité et au respect de la personne et produit un effet défavorable continu pour elle.

L'exercice des activités de gestion par les représentants de l'employeur ne constitue pas du harcèlement. La gestion courante de la discipline, du rendement de travail ou l'absentéisme, l'attribution des tâches, l'application de la gradation des sanctions et même le congédiement constitue l'exercice légitime du droit de gestion. Ces actions ne constituent pas du harcèlement psychologique dans la mesure où l'exercice de ces droits de gestions ne se fait pas de façon abusive ou discriminatoire.

Dans le cadre des activités académiques, l'évaluation des connaissances et des compétences révélant la présence de lacunes ou de difficultés à l'égard des exigences normatives établies, de même que l'imposition de corrections de ces lacunes, ne constitue pas du harcèlement psychologique dans la mesure où cela ne se fait pas de façon abusive ou discriminatoire.

## **Enquête et recommandation officielles : Comité de médiation**

### **Comité de médiation**

1. Le Comité de médiation est composé des membres suivants :
  1. le vice-recteur aux affaires étudiantes, président d'office
  2. un étudiant élu pour un mandat d'un an;
  3. un membre de l'APPBUSA élu pour un mandat de trois ans;
  4. un membre du NSGEU élu pour un mandat de trois ans;
  5. un représentant du personnel non syndiqué élu pour un mandat de trois ans;
  6. le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, membre d'office;
  7. le Vice-recteur à l'administration ou le contrôleur, membre d'office;
2. Lorsqu'un membre élu démissionne du Comité, un remplaçant sera élu dès que possible pour compléter ce qui reste du mandat du membre démissionnaire. Les résultats des élections sont communiqués par la présidence (soit de l'APPBUSA, du NSGEU ou de l'AGÉUSA) au recteur.
3. Le Comité a le droit de déterminer que l'un de ses membres est en conflit d'intérêts et de demander à ce membre de se retirer des délibérations sur la plainte dont le Comité se trouve saisi. Si le Comité détermine que le président du Comité est en conflit d'intérêts, le président se retirera des délibérations sur la plainte en question, et le Comité élira un président parmi ses membres.

Un conflit d'intérêts apparaît quand un individu est impliqué dans de multiples intérêts, l'un d'eux pouvant corrompre la motivation à agir sur les autres.

Un conflit d'intérêts apparaît ainsi chez une personne ayant à accomplir une fonction d'intérêt général et dont les intérêts personnels sont en concurrence avec la mission qui lui est confiée comme membre du

comité de médiation. Si ces intérêts personnels ou ceux d'un membre de sa famille, parent, amis ou une personne proche sont en concurrence, ils compliquent la tâche à accomplir avec neutralité ou impartialité.

Même s'il n'y a aucune preuve d'actes préjudiciables, un conflit d'intérêts peut créer une apparence d'indélicatesse susceptible de miner la confiance en la capacité de cette personne à assumer sa responsabilité.

4. Un membre du Comité peut se déclarer en conflit d'intérêts et se retirer de l'examen d'une plainte. Ou encore, une majorité des membres du Comité peut déterminer que le membre est en conflit d'intérêts, auquel cas le membre sera tenu de se retirer.
5. Les membres du Comité doivent obligatoirement maintenir à tout moment une stricte confidentialité concernant les dossiers étudiés par le Comité. Les plaintes soumises au Comité ne doivent à aucun moment être discutées avec des personnes qui ne sont pas impliquées dans la plainte ou dans sa résolution.

### **Mandat du Comité de médiation**

1. Le mandat du Comité de médiation comprend les composantes suivantes :
  1. de faire une enquête sur la plainte;
  2. de chercher à effectuer une médiation entre le plaignant et la personne accusée;
  3. de faire des recommandations au Recteur dans les cas où la médiation ne s'avère pas possible;
  4. de présenter un rapport sommaire annuel (indiquant uniquement le nombre de plaintes et leur disposition) au Sénat universitaire.

### **Comment porter plainte**

#### **Procédures**

1. Les plaintes doivent être déposées au Comité de médiation au plus tard 9 mois après l'incident. Le Comité se réserve cependant le droit de prolonger cette période au-delà de cette période si des circonstances exceptionnelles justifient un tel prolongement.

### **Dépôt d'une plainte par le plaignant**

1. Des voies d'acheminement des plaintes en matière de discrimination, de harcèlement, d'abus de pouvoir ou d'agression sont suggérées dans l'organigramme.
2. Acheminement des plaintes

Le but de l'organigramme dans annexe A est de faciliter la tâche, qui comme chacun le sait peut être très difficile, de faire acheminer une plainte au Comité de médiation. Le but de cet acheminement n'est pas de limiter le plaignant à une seule méthode précise de porter plainte, mais plutôt de le guider à un moment difficile.

Toutes les plaintes qui sont communiquées à l'une ou à l'autre des personnes du premier niveau d'acheminement des plaintes — il s'agit en l'occurrence du directeur socioculturel, du patron, du président

du syndicat ou du président du Comité de médiation — doivent être examinées par le Comité de médiation peu importe la voie prise pour s'y rendre. Cependant, seules seront retenues les plaintes qui ont pour origine une personne qui veut porter plainte et qui accepte de s'identifier. Le Comité de médiation n'engagera aucune démarche fondée sur des rumeurs.

3. Les personnes du premier niveau d'acheminement des plaintes doivent envoyer au Comité de médiation toutes les plaintes reçues qui sont visées par la présente politique.
4. À tout moment, le plaignant peut choisir de se retirer du processus d'acheminement et de traitement de la plainte. Cependant, en vertu de la responsabilité que lui impose la loi de fournir un environnement exempt de discrimination, de harcèlement (harcèlement sexuel compris) et d'agressions de toutes sortes, l'Université peut se voir dans l'obligation de procéder en l'absence d'une plainte déposée par les personnes directement affectées. Dans de tels cas, c'est le Comité de médiation qui entreprend l'enquête. Compte tenu de la nécessité de protéger les témoins contre toutes représailles éventuelles et compte tenu de la nécessité de protéger les personnes accusées en procédant par l'application régulière de la loi et des principes de droit reconnus, il est possible que le comité arrive à la conclusion qu'il est impossible de continuer l'enquête ou de faire de recommandation.

### **Dépôt d'une plainte par une personne du premier niveau d'acheminement des plaintes**

1. Une personne du premier niveau d'acheminement des plaintes peut déposer une plainte auprès du Comité de médiation afin de résoudre des allégations de discrimination, de harcèlement, d'abus de pouvoir ou d'agression. Une personne du premier niveau d'acheminement des plaintes qui dépose une plainte auprès du Comité de médiation est identifiée comme le représentant du plaignant qui est également identifié, et les personnes directement touchées par la conduite ou par les commentaires qui constituent le fondement de la plainte peuvent être appelées à témoigner lors de toute enquête ultérieure.
2. Si une personne du premier niveau d'acheminement des plaintes dépose une plainte auprès du Comité de médiation et que ce Comité est d'avis que les procédures en matière de plainte s'appliquent au cas qui lui est soumis, le Comité de médiation, en consultation avec cette personne du premier niveau d'acheminement des plaintes, considère le bien-fondé de tenter une résolution informelle de la plainte et, s'il y a lieu, suit les procédures prévues pour la résolution informelle, pour la médiation ou pour une enquête suivie d'une recommandation adressée au Recteur.
3. Si le Comité de médiation est d'avis que les procédures en matière de plainte ne s'appliquent pas au cas qui lui est soumis, il explique à la personne du premier niveau d'acheminement des plaintes pourquoi la présente politique ne s'applique pas au cas en question et la renvoie à un autre bureau ou service de l'Université.
4. Dans les cas où l'identité des personnes responsables des actes visés par la présente politique demeure inconnue au Comité de médiation, le président du Comité organise une enquête et en avise les autorités compétentes à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Université. En outre, le Comité de médiation recommande des dispositions afin de prévoir des mesures destinées à permettre à l'unité en cause de reprendre son fonctionnement normal.

### **Demande d'enquête et de recommandation**

1. À tout moment après le premier dépôt de la plainte, le plaignant a le droit de déposer par écrit une demande d'enquête et de recommandation. De telles demandes sont normalement déposées à la suite de l'échec de la



médiation informelle visant à résoudre la situation. Les demandes doivent inclure une description détaillée de la conduite ou des commentaires de l'accusé qui constituent le fondement de la plainte. Les demandes écrites d'enquête et de recommandation sont déposées auprès du président du Comité de médiation.

2. Dans les cinq jours ouvrables suivant le dépôt de la demande écrite d'enquête et de recommandation, le président du Comité de médiation fait parvenir à la personne accusée une copie de la demande.
3. L'accusé a le droit de répondre par écrit à cette demande, à condition que ce droit soit exercé dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de la demande. L'accusé peut reconnaître ou nier la validité de la plainte, en tout ou en partie, fournir de nouvelles informations ou proposer une résolution de la plainte.
4. Dans les cinq jours ouvrables suivant la réception de la réponse écrite fournie par l'accusé suite à la demande d'enquête et de recommandation, le président du Comité de médiation fait parvenir une copie de cette réponse au plaignant.
5. Sur réception de la réponse écrite de l'accusé, le plaignant pourra, dans les dix jours ouvrables, accepter celle-ci à titre de résolution pleine et entière de la plainte, ou encore, sur la base de la réponse écrite de l'accusé, le plaignant peut choisir de poursuivre soit la résolution informelle de la situation, soit la médiation, auquel cas le président du Comité de médiation met en œuvre les procédures applicables.

### **Enquête**

1. Dans les situations où la résolution informelle ou la médiation ne suffisent pas pour résoudre une plainte, le président du Comité de médiation convoque le Comité.
2. Le Comité étudie la plainte écrite et toutes les réponses éventuelles.
3. Afin de mener son enquête, le Comité rencontre séparément le plaignant, l'accusé et toute(s) autre(s) personne(s) que le Comité considère comme disposant d'informations pertinentes. Le Comité peut décider de réexaminer toute personne pouvant fournir des informations pertinentes à la plainte. Toute personne qui se présente devant le Comité a le droit de se faire accompagner par un collègue, un ami ou un représentant syndical.

Suite à ces rencontres, les parties impliquées auront l'occasion de commenter ou de se défendre contre les nouvelles informations ou preuves qui n'ont pas fait partie de la plainte originale ou de la réponse de l'accusé.

4. En se fondant sur les preuves fournies en vertu de la procédure précédente, le Comité fait des recommandations sur les points suivants :
  1. Si la présente politique s'applique aux circonstances du cas;
  2. Si, sur prépondérance des probabilités, le fardeau de la preuve revenant au plaignant, il y a effectivement eu infraction à la présente politique;
  3. S'il convient d'imposer des mesures disciplinaires ou rectificatives.
5. Advenant le cas où le Comité conclut au bien-fondé d'une plainte, il peut recommander une ou des mesures disciplinaires à l'intention de l'accusé, ainsi qu'une ou des mesures rectificatives à l'intention du plaignant. Il peut également recommander toute autre mesure qu'il estime appropriée dans les circonstances. De telles recommandations doivent se faire par écrit et être dûment circonstanciées.

6. Advenant le cas où le Comité recommande que la plainte soit rejetée, il peut néanmoins recommander à l'intention du plaignant et/ou de l'accusé qu'on ait recours au counselling, à des services de soutien, à des stages de formation ou à toute autre mesure qu'il estime appropriée. Le Comité peut également suggérer des mesures destinées à rétablir le fonctionnement normal de l'unité de travail du plaignant ou de l'accusé. De telles recommandations doivent se faire par écrit et être dûment circonstanciées.
7. Advenant le cas où le Comité recommande non seulement que la plainte soit rejetée mais envisage de trouver que le plaignant a été de mauvaise foi, il doit rencontrer le plaignant et lui fournir l'occasion de se justifier avant de faire sa recommandation. Dans un tel cas, le Comité peut recommander une mesure disciplinaire à l'intention du plaignant et une mesure rectificative à l'intention de l'accusé. Le Comité peut également recommander toute autre mesure qu'il estime appropriée dans les circonstances. De telles recommandations doivent se faire par écrit et être dûment circonstanciées.
8. Le Comité fait parvenir copie de ses recommandations et des motifs de celles-ci au Recteur, au plaignant et à l'accusé.

### **Suite à donner aux recommandations**

1. Sur réception d'une recommandation de considérer une plainte comme fondée, le Recteur rencontre le plaignant et l'accusé et considère les recommandations du Comité, sauf lorsque l'accusé est un étudiant et que des mesures disciplinaires sont recommandées par le Comité de médiation. Dans ce cas, le Recteur achemine le dossier au Comité disciplinaire qui est chargé du suivi.
2. Le Recteur peut prendre les mesures disciplinaires et rectificatives qu'il estime appropriées. Un rapport écrit détaillant les mesures appliquées ainsi que les motifs de celles-ci est distribué au plaignant, à l'accusé, au Comité de médiation, au président de l'APPBUSA (s'il y a lieu) et au président de la section locale du NSGEU (s'il y a lieu). Il y a lieu de fournir copie du rapport du recteur à l'APPBUSA dans les cas où le plaignant ou l'accusé est membre de l'APPBUSA; il y a lieu de fournir copie du rapport du Recteur au NSGEU dans les cas où le plaignant ou l'accusé est membre du NSGEU.

### **Appel**

1. Un étudiant sujet à une mesure disciplinaire peut se prévaloir des dispositions d'appel prévues dans les procédures régissant le Comité disciplinaire. Un membre du personnel de soutien ou du corps professoral peut se prévaloir des dispositions d'appel de la convention collective applicable. Le plaignant ou l'accusé peuvent également disposer de recours devant des instances extérieures à l'Université.

### **Conflit d'intérêts**

1. Les relations qui existent entre les membres du corps professoral, les membres du personnel de soutien et les étudiants sont souvent caractérisées par des différences pour ce qui est du pouvoir exercé par les uns et les autres. Par exemple, un degré de pouvoir professionnel caractérise les relations qui existent entre professeurs et étudiants, administrateurs et employés, entraîneurs et athlètes.
2. Les personnes détenant des positions d'autorité ne doivent pas abuser, et ne doivent pas présenter l'apparence d'abuser ("must not ... seem to abuse") du pouvoir qui leur est confié. Cette forme d'abus se

manifeste quand la personne qui possède ce pouvoir bénéficie d'un traitement favorable ou influence le comportement de l'individu sur lequel il détient un pouvoir à l'extérieur de la relation normal de travail, d'étude, d'équipe, etc... Cette forme d'abus peut être intentionnelle ou non intentionnelle.

3. Toute personne qui entame une relation sexuelle avec une autre personne, lorsque les deux personnes concernées sont déjà liées par une relation comportant une différence de pouvoir, doit se rendre compte que si, par la suite, une accusation de harcèlement sexuel est portée, il sera difficile de défendre la conduite en question en invoquant le consentement mutuel.
4. Qui plus est, une relation sexuelle inappropriée de ce genre peut créer un environnement de travail ou d'étude négatif pour des personnes qui ne sont pas directement impliquées et, de cette manière, donner lieu à une plainte en vertu de la présente politique.

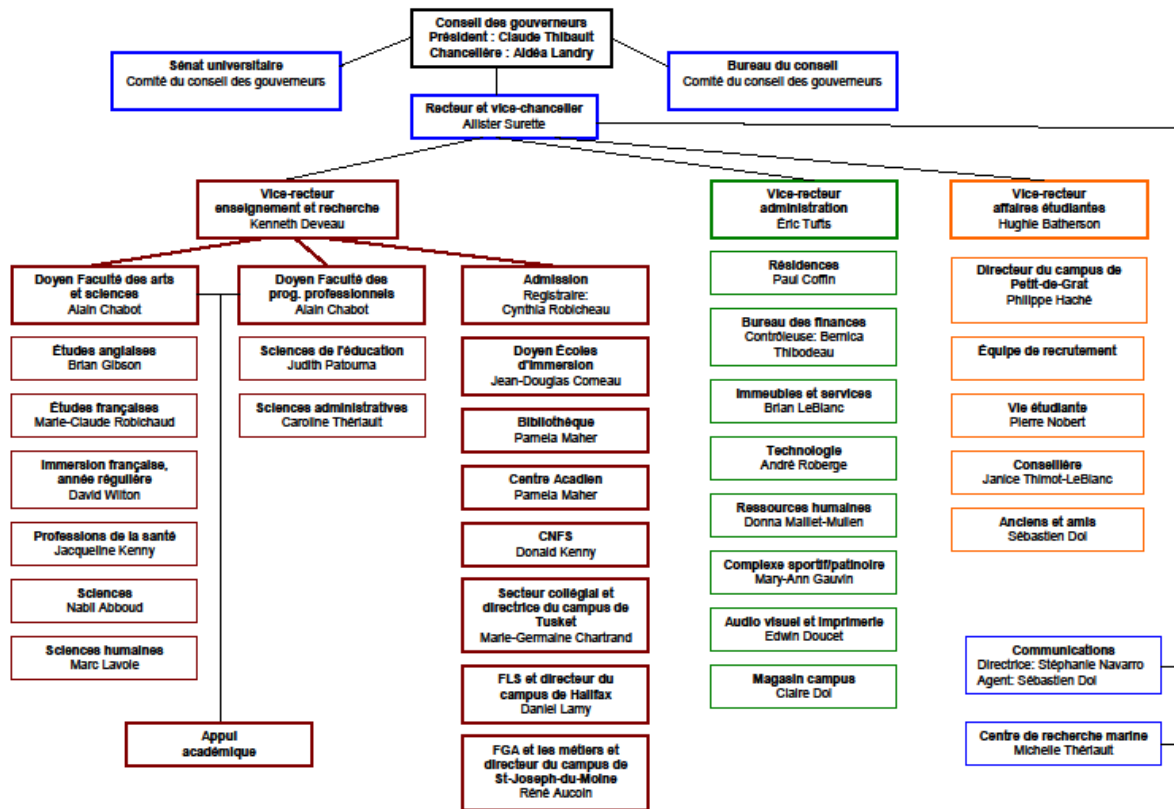
### **Solutions intérimaires**

1. En attendant la résolution d'une situation, des mesures immédiates peuvent s'avérer nécessaires afin de préserver la sécurité, le moral ou l'efficacité [des membres de la communauté universitaire]. De telles mesures, qu'elles aient été prises par le Directeur des affaires étudiantes, ou par toute autre personne agissant d'autorité, ne doivent pas être considérées comme exprimant une décision. Elles peuvent faire l'objet d'un appel.

### **Les options en matière de mesures disciplinaires et rectificatives**

1. Les facteurs à prendre en considération lorsqu'il s'agit de déterminer les mesures rectificatives à appliquer comprennent mais ne se limitent pas au préjudice occasionné au développement de la carrière, au dossier académique, au préjudice occasionné à la santé physique ou émotionnelle ou à la réputation et aux pertes à caractère financier.
2. Les facteurs à prendre en considération lorsqu'il s'agit de déterminer les mesures disciplinaires à appliquer comprennent mais ne se limitent pas aux antécédents de travail, aux mesures disciplinaires imposées antérieurement, à la reconnaissance de la part de l'accusé de s'être mal conduit, à la gravité de l'acte, à l'impact et au nombre des incidents, à la relation qui existe entre les parties, et aux intentions qui étaient en jeu.
3. Les mesures rectificatives et disciplinaires doivent être proportionnées à l'infraction et convenir aux circonstances du cas. Il faut par ailleurs reconnaître la gravité de toute procédure pouvant entraîner l'application de telles mesures et qu'il faut y avoir recours dans un esprit de justice et de respect pour toutes les personnes impliquées.





18 janvier 2013