

Numéro :	RHR-224-c
Titre :	Prévention de la violence sexuelle
Responsable de l'application :	Recteur.trice
Entrée en vigueur :	Le 30 mai 2018
Adopté :	Le 30 mai 2018 par le Bureau des gouverneurs Le 25 novembre 2016 par le Sénat
Révision adoptée :	Le 27 mars 2024 par le Bureau des gouverneurs <i>Ce document remplace tout règlement antérieur sur le sujet.</i>
Fréquence de révision :	Ce règlement doit faire l'objet d'une révision au moins tous les trois ans par le Comité de prévention de la violence sexuelle (cf. articles 8 et 9 du présent règlement).
Exception :	Aucune exception à ce règlement sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Bureau des gouverneurs

1. ÉNONCÉ DES VALEURS ET DES ENGAGEMENTS

- 1.1. L'Université est résolue à créer et à maintenir un environnement où les membres de la communauté universitaire peuvent étudier et travailler à l'abri de la violence sexuelle.
- 1.2. Elle reconnaît que la violence sexuelle constitue un affront fondamental aux droits, à la dignité et à l'intégrité de la personne.
- 1.3. Elle s'emploie à prévenir la violence sexuelle, notamment en intervenant de manière sécuritaire et en dénonçant les actes dont elle est témoin.
- 1.4. Elle veille à ce que les membres de la communauté universitaire qui subissent de la violence sexuelle soient entendus, soutenus et traités avec compassion, et à répondre de façon appropriée à leurs besoins.
- 1.5. Elle prend des mesures équitables et rapides en réponse aux actes de violence sexuelle perpétrés contre des membres de la communauté universitaire.
- 1.6. Elle souscrit à une approche d'intervention en violence sexuelle axée sur les personnes survivantes et à la mise en place de services en français et en anglais.

- 1.7. Elle reconnaît et combat les attitudes sociales répandues sur le genre, le sexe et la sexualité qui normalisent la violence sexuelle et portent atteinte à l'égalité des femmes.
- 1.8. Elle s'engage à tenir des statistiques annuelles, sans renseignements d'identification, sur les incidents divulgués et signalés de violence sexuelle sur le campus, conformément aux exigences législatives. Des rapports sur ces statistiques seront diffusés à l'externe, conformément aux exigences législatives.
- 1.9. Elle s'engage à offrir ou à rendre accessibles aux membres de la communauté universitaire des séances de formation et de sensibilisation sur ce règlement et la prévention de la violence sexuelle, dont le contenu sera adapté aux participants ainsi qu'à leur rôle et leurs responsabilités dans la réponse à la violence sexuelle et son traitement.
- 1.10. Ce règlement s'inscrit conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* de l'Ontario qui reconnaît que tout membre du personnel a droit à un milieu de travail sécuritaire où chacun et chacune préserve et maintient sa dignité et son intégrité.
- 1.11. Advenant un changement à l'encadrement légal, ce règlement sera modifié en conséquence.

2. OBJECTIFS

- 2.1. L'objectif principal de ce règlement est de réitérer l'engagement de l'Université Saint-Paul de créer et de maintenir un campus sécuritaire et sain pour le travail, les études et la vie communautaire de l'ensemble de ses membres, en plus d'offrir un soutien aux membres directement touchés par la violence sexuelle.
- 2.2. Ce règlement vise également à :
 - présenter l'énoncé des valeurs et des engagements de l'Université en vue d'éliminer la violence sexuelle;
 - fournir des renseignements sur les soutiens et les services disponibles à l'Université et dans la collectivité, en plus d'assurer un suivi après qu'un incident ait été signalé à l'Université;
 - fournir des renseignements sur le processus en vigueur à l'Université afin de répondre aux incidents et aux plaintes de violence sexuelle et les traiter;
 - satisfaire aux obligations de l'Université en vertu de la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités* de l'Ontario et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario relativement à la violence sexuelle, au harcèlement sexuel et au harcèlement sexuel en milieu de travail.
- 2.3. À des fins de précision, le règlement comprend les exigences de l'Université traitant des rapports d'ordre sexuel entre les membres du personnel et les étudiant.e.s, telles que décrites par le paragraphe 16.1 (Inconduite sexuelle de la part des employés) et l'article 17 (Violence sexuelle mettant en cause des étudiants) de la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités* de l'Ontario.

3. APPLICATION ET RÈGLEMENTS CONNEXES

- 3.1. Ce règlement s'applique à tous les membres de la communauté universitaire, qu'ils ou elles soient dans un environnement d'apprentissage ou de travail, sur ou hors campus, ou qu'ils ou elles interagissent dans les médias sociaux ou autres médias électroniques. L'environnement d'apprentissage et de travail, sur campus ou hors campus, englobe tous les milieux où des activités d'apprentissage, de travail ou d'autre nature de l'Université se déroulent, que ce soit dans les salles de classe, les

laboratoires ou d'autres lieux d'enseignement, de recherche ou d'étude, les bureaux, les résidences étudiantes ou en ce qui concerne les clubs ou équipes de sport.

- 3.2. Les règlements connexes de l'Université sont le règlement *RHR-224-a Prévention du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail et d'apprentissage*, le règlement *RHR-224-b Prévention de la violence en milieu de travail*, le règlement *ADM-112 Santé et sécurité au travail* et le règlement *RHR-225 Mesures disciplinaires*.

4. INTERPRÉTATION

- 4.1. Ce règlement doit être lu et interprété conformément aux objectifs principaux exposés au paragraphe 2.1.
- 4.2. Les définitions suivantes visent à faciliter l'interprétation de ce règlement ainsi que d'autres règlements connexes de l'Université mentionnés au paragraphe 3.2.

« **Agression sexuelle** » : S'entend de tout contact physique à caractère sexuel, sans le consentement d'une personne, qui peut inclure des baisers non désirés, caresses, rapports sexuels, rapports oraux ou anaux, autres formes de pénétration, ou tout autre contact physique non désiré de nature sexuelle.

« **Approche axée sur les personnes survivantes** » : S'entend d'une forme d'intervention qui se centralise, autant que possible, sur les besoins de la personne survivante et qui respecte ses choix en ce qui concerne la prise de décisions, le soutien et les façons d'intervenir.

« **Communauté universitaire** » : S'entend de toutes les personnes qui ont établi un lien avec l'Université, notamment, mais non exclusivement :

- les étudiant.e.s, c'est-à-dire les personnes inscrites en cette qualité à l'Université, que ce soit à temps plein ou à temps partiel ou à titre d'étudiant.e spécial.e dans un programme de premier cycle ou d'études supérieures;
- les membres du personnel, y compris tous les membres du personnel enseignant et administratif syndiqués ou non, et ceux rémunérés par une source autre que les fonds d'exploitation de l'Université, comme les bourses, subventions de recherche et contrats externes;
- les superviseur.e.s cliniques occupant un poste de professeur.e, les professeur.e.s auxiliaires, invité.e.s et émérites, les chercheur.euse.s boursier.ière.s de niveau postdoctoral et les chercheur.euse.s stagiaires;
- les entrepreneur.e.s, consultant.e.s, fournisseur.euse.s ou autres entités engagé.e.s par l'Université pour lui offrir des biens ou des services lorsqu'ils ou elles se trouvent sur les lieux de l'Université ou qui exercent des fonctions définies par leur lien à celle-ci;
- les locataires en contrat avec l'Université pour l'utilisation de locaux, de biens ou services de l'Université;
- les membres du Bureau des gouverneurs, du Sénat et de leurs comités respectifs ainsi que ceux des comités consultatifs formés pour aider l'Université à atteindre ses objectifs;
- les personnes en visite, y compris les personnes ayant le statut d'étudiant.e invité.e soit, entre autres, les étudiant.e.s inscrit.e.s à un seul cours, les bénévoles et ceux et celles qui se trouvent sur les lieux de l'Université pour participer à un événement à l'Université.

« **Consentement** » : S'entend d'un choix actif, direct, volontaire, lucide et conscient et de la participation volontaire à une activité sexuelle. La consommation d'alcool ou de stupéfiants ne dispense pas de l'obligation d'obtenir le consentement. Si le jugement d'une personne est affaibli par la consommation de stupéfiants ou d'alcool ou d'autres formes d'atteintes, le consentement ne peut être donné. Dans le même ordre d'idées, une personne dont le jugement est affaibli par la consommation d'alcool ou de

stupéfiants qui croit à tort avoir obtenu le consentement ne peut par la suite invoquer son état d'esprit comme excuse. À des fins de précision, mentionnons que le consentement :

- n'est jamais présumé ni implicite;
- ne peut être déduit d'un silence ou de l'absence d'un refus;
- ne peut être donné si la personne est sous l'influence de stupéfiants ou d'alcool ou si elle est inconsciente;
- ne peut être donné lorsque la personne est endormie;
- ne peut être obtenu au moyen de menaces ou de coercition;
- ne peut être donné si la personne ayant usé de violence sexuelle est en situation d'abus de confiance, de pouvoir ou d'autorité;
- ne peut être donné correctement par une personne dont l'état limite sa capacité d'interaction verbale ou physique. Dans ces cas, il est extrêmement important de déterminer la façon d'obtenir le consentement;
- peut être révoqué en tout temps.

« **Dévoilement** » : S'entend du choix d'une personne de signaler un incident de violence sexuelle à une ou un membre de la communauté universitaire. Toute personne qui fait un dévoilement sera informée des options qui s'offrent à elle et des services à sa disposition. Un dévoilement ne signifie pas qu'un processus informel ou formel sera automatiquement amorcé.

« **Inconduite sexuelle** » : S'entend de l'un ou l'autre de ce qui suit :

- des rapports physiques d'ordre sexuel avec l'étudiant.e, des attouchements d'ordre sexuel de l'étudiant.e ou des comportements ou des remarques d'ordre sexuel à l'endroit de l'étudiant.e par un membre du personnel si, selon le cas :
 - l'acte constitue une infraction au *Code criminel* du Canada,
 - l'acte porte atteinte au droit d'être à l'abri de sollicitations ou d'avances sexuelles que l'alinéa 7 (3) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario confère à l'étudiant.e,
 - l'acte constitue une inconduite sexuelle au sens de la définition donnée à ce terme dans le présent règlement, ou contrevient à ce règlement ou à toute autre politique, règle ou exigence de l'établissement traitant des rapports d'ordre sexuel entre les membres du personnel et les étudiant.e.s;
- toute conduite d'un membre du personnel qui porte atteinte au droit d'être à l'abri de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles que l'alinéa 7 (3) b) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario confère à l'étudiant.e (« sexual misconduct ») 2022, chap. 22, annexe 1, art.3.

« **Mesure provisoire** » : S'entend d'une mesure mise en place afin d'offrir du soutien à la personne survivante.

« **Personne plaignante ou personne survivante** » : S'entend d'une personne ayant été affectée par la violence sexuelle. Quoique ce terme soit largement utilisé dans le présent règlement, la personne est toujours libre de choisir le terme qu'elle préfère pour s'identifier.

« **Personne visée par la plainte** » : S'entend de la personne qui est réputée avoir usé de violence sexuelle et qui est visée par la plainte.

« **Plainte formelle** » : S'entend du choix d'une personne survivante de déposer une plainte officielle contre une personne qui aurait usé de violence sexuelle. Par contre, la personne survivante peut, si elle le préfère, choisir des moyens alternatifs, ce qui ne l'empêche pas de déposer une plainte formelle ultérieurement.

« **Représailles** » : S'entend de gestes ou de menaces qui ont pour but de punir une personne pour avoir déposé ou retiré une plainte de violence sexuelle, ou pour avoir participé au processus de plainte, en vertu du présent règlement ou des dispositions d'une convention collective.

« **Violence sexuelle** » : S'entend de tout acte sexuel ou mettant en cause la sexualité, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle d'une personne, qu'il soit de nature physique ou psychologique, qui est commis, qu'on menace de commettre ou qui est tenté contre une personne sans son consentement, y compris l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, le harcèlement criminel, l'attentat à la pudeur, le voyeurisme et l'exploitation sexuelle. À des fins de précision, mentionnons que l'agression sexuelle inclut le viol.

5. DÉCLARATION DES INCIDENTS DE VIOLENCE SEXUELLE À L'UNIVERSITÉ

5.1. Dispositions générales relatives à la déclaration

5.1.1. Avant ou après avoir contacté un membre de la communauté universitaire ou lui avoir signalé un incident, une personne est encouragée et toujours libre de consulter ou demander conseil et soutien à l'association étudiante concernée, au syndicat ou à un autre groupe de membres du personnel, y compris en ce qui concerne la confidentialité, les soutiens, les services et le processus de traitement des plaintes.

5.1.2. Lorsqu'un incident de violence sexuelle est signalé à un membre de la communauté universitaire, le membre auquel l'incident est signalé est tenu d'informer la personne de l'existence de ce règlement et du Service des ressources humaines à titre d'instance à contacter pour obtenir de l'information sur les soutiens et services disponibles.

5.2. Confidentialité

5.2.1. Les incidents de violence sexuelle signalés à l'Université sont traités en toute confidentialité et en conformité avec la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* de l'Ontario.

5.2.2. Tous les membres de la communauté universitaire auxquels un incident de violence sexuelle est signalé ou qui participent au traitement ou à l'enquête sur l'incident doivent respecter la confidentialité de l'information afin de protéger autrui contre les allégations non corroborées, de préserver les droits des personnes visées par les allégations, de les protéger contre une intrusion injustifiée dans la vie privée et de maintenir l'intégrité du processus d'enquête. Se reporter au paragraphe 6.5 pour en savoir plus sur la politique de confidentialité à respecter dans le processus officiel de traitement des plaintes.

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

- la personne court un risque d'atteinte à elle-même;
- la personne risque de porter atteinte à un individu identifié;
- les membres de la communauté universitaire ou élargie courent un risque de préjudice;

- la déclaration ou l'enquête est exigée par la Loi (p. ex. un incident mettant en cause une personne mineure ou visée par la législation sur la santé et la sécurité au travail ou par la législation sur les droits de la personne).

5.2.4. Lorsqu'une personne survivante ou une autre personne demande à l'Université de ne pas donner suite à un incident de violence sexuelle signalé, l'Université doit évaluer la demande en regard de son obligation juridique d'intervenir et de fournir un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire et exempt de violence sexuelle à tous les membres de la communauté universitaire.

5.3. Signaler un incident dans une situation d'urgence – Service de la protection

5.3.1. Dans une situation d'urgence sur le campus (menace imminente de violence sexuelle et de préjudice à l'endroit d'une personne ou incident de violence sexuelle en cours), l'incident peut être signalé au Service de la protection :

- Téléphone (numéro d'urgence) : 613-236-9000 ou le poste 5555.
- Composer le 911 pour les endroits qui ne relèvent pas du Service de la protection.
- En personne : avertir un agent du Service de la protection.

5.3.2. Lorsqu'une personne signale un incident de violence sexuelle au Service de la protection, celui-ci doit informer le Service des ressources humaines à des fins de suivi, comme mentionné au paragraphe 5.5.

5.4. Signaler un incident dans une situation non urgente – Service des ressources humaines

5.4.1. Il revient au Service des ressources humaines de traiter tous les incidents signalés de violence sexuelle mettant en cause un membre de la communauté universitaire dans une situation non urgente, que la violence sexuelle ait été perpétrée sur le campus ou non. La direction du Service des ressources humaines fournira des renseignements quant aux soutiens et services accessibles, y compris les mesures provisoires en vue de répondre à la situation immédiate (voir les exemples au paragraphe 5.5). La direction fera fonction de point de contact auprès de la personne touchée par la violence sexuelle qui veut obtenir des mesures d'adaptation pour ses études, son emploi ou autre.

5.5. Suivi effectué suite au signalement d'un incident

5.5.1. Lorsqu'une personne signale un incident de violence sexuelle au Service de la protection ou au Service des ressources humaines, la direction du Service des ressources humaines la contacte pour obtenir des précisions sur les circonstances de l'incident, ses besoins et ses attentes, ainsi que l'issue recherchée. La direction met tout en œuvre pour aider la personne et discute avec elle des options pour traiter ou résoudre l'affaire de manière adéquate en lui offrant son appui. Le moyen employé est fonction des besoins de la personne et des circonstances, par exemple :

- l'aiguiller vers les soutiens, les services ou les ressources appropriés qui sont disponibles à l'Université et dans la ville d'Ottawa;
- lui fournir de l'information sur les mesures qu'elle peut prendre ou que la direction ou une autre personne peut prendre pour intervenir dans la situation;
- communiquer avec l'auteur.trice présumé.e de l'acte de violence sexuelle pour l'aviser que ce comportement est inopportun;
- informer la personne des mesures provisoires d'adaptation à sa disposition dans le cadre de ses études ou de son emploi ou d'autres mesures qui peuvent être prises afin de neutraliser la situation, de protéger la personne contre des représailles ou la menace de représailles, de dissiper les préoccupations de sécurité ou d'autre nature,

ou autrement lui offrir un soutien (p. ex. dans le cas d'étudiants : report d'examen ou de travaux, modification des classes, de l'horaire ou du logement; dans le cas de membres du personnel : modifications préventives plutôt que disciplinaires pour éviter tout contact entre les parties ou imposer un congé temporaire rémunéré non disciplinaire à la personne qui aurait usé de violence sexuelle);

- informer la personne de méthodes disponibles pour faciliter la résolution du problème;
- l'informer de la possibilité de déposer une plainte officielle, aux termes de l'article 7;
- l'informer d'autres possibilités existantes pour traiter et régler le dossier.

5.5.2. La direction du Service des ressources humaines doit, s'il y a lieu, mobiliser une équipe d'intervention (« équipe d'intervention en violence sexuelle ») afin d'assurer la sécurité, le suivi et le soutien des personnes visées par l'incident de violence sexuelle signalé. L'équipe d'intervention en violence sexuelle est composée de la direction du Service des ressources humaines, de la direction du Service des immeubles qui est responsable de la protection et d'un ou une représentant.e de la faculté ou du service qui est associé à la personne ayant signalé la violence sexuelle ou à l'auteur.trice présumé.e de la violence sexuelle. Cette équipe doit suivre les étapes ci-dessous et s'assurer qu'un suivi est effectué :

- communiquer à la personne ayant subi la violence sexuelle les renseignements sur les services de soutien personnel internes et externes et de défense des droits, en plus des processus de traitement des plaintes internes (non criminelles) et externes (criminelles et autres procédures judiciaires);
- s'assurer que des mesures d'adaptation appropriées pour les études et l'emploi ou d'autres adaptations et mesures provisoires sont accessibles et mises en place pour neutraliser la situation ou séparer les parties et pour assurer un environnement sécuritaire;
- effectuer une évaluation de la menace.

5.5.3. L'équipe d'intervention peut, sur une base confidentielle, consulter ou demander l'aide d'autres autorités ou ressources internes et consulter ou demander l'aide de partenaires externes qui ont compétence relativement à l'incident particulier, notamment l'association étudiante, les associations du personnel, les centres d'aide aux victimes de viol et les services d'aide psychosociale.

5.6. Soutiens et services

5.6.1. Une personne touchée par la violence sexuelle n'est pas tenue de signaler l'incident ou de déposer une plainte de violence sexuelle en suivant le processus officiel de traitement des plaintes défini dans ce règlement afin d'obtenir les soutiens et services mentionnés ci-après ou des mesures d'adaptation correspondant à ses besoins.

5.6.2. Voici les soutiens et services accessibles à l'Université pour obtenir de l'information concernant la violence sexuelle :

- Soutiens et services offerts par l'Université
 - Service des ressources humaines
 - Service de counseling pour étudiantes et étudiants
 - Programme d'aide aux membres du personnel et à la famille
 - Centre de santé et mieux-être étudiant de l'Université d'Ottawa
 - Service de la protection de l'Université d'Ottawa
- Soutiens et services offerts par d'autres fournisseurs
 - Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS)
 - Centre d'aide aux victimes de viol d'Ottawa / Ottawa Rape Crisis Centre (ORCC)

- Service de police d'Ottawa
- Programme de soins aux victimes d'agression sexuelle ou d'abus par un partenaire du campus Civic de l'Hôpital d'Ottawa

6. DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AU PROCESSUS OFFICIEL DE TRAITEMENT DES PLAINTES

6.1. Recours extérieur

Ce règlement et le processus officiel de traitement des plaintes ne visent pas à empêcher ou à décourager une personne de signaler un incident de violence sexuelle à la police ni de déposer une plainte de violence sexuelle auprès du système de justice pénale ou de déposer une plainte de harcèlement sexuel auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

6.2. Décision de ne pas déposer de plainte officielle ou de ne pas enquêter

Une personne peut décider de ne pas déposer de plainte officielle aux termes de l'article 7. Dans ce cas ou si elle demande à l'Université de ne pas enquêter, la gamme complète des soutiens et services décrits au paragraphe 5.6 demeure accessible. L'Université s'engage, dans la mesure du possible, à respecter la décision de la personne de ne pas déposer de plainte officielle aux termes de ce règlement ou de ne pas enquêter.

Toutefois, l'Université peut être dans l'impossibilité de respecter la décision de la personne et l'équipe d'intervention en violence sexuelle peut entreprendre une enquête si elle a des raisons de croire qu'un membre de la communauté universitaire ou de la collectivité court un risque de préjudice ou si elle détermine que l'Université a une obligation juridique d'enquêter. Dans ces cas, la personne a le droit de ne pas participer à l'enquête. Si cela est requis par la personne et si cela est visé par une loi sur la confidentialité et l'accès à l'information, la personne recevra une mise à jour sur le statut d'une telle enquête et sera informée de son résultat, incluant les conséquences ou les mesures imposées, s'il y a lieu. L'équipe d'intervention en violence sexuelle nomme une personne chargée de l'enquête qui enquête sur l'incident et qui fournit à l'équipe d'intervention un rapport écrit confidentiel exposant les faits et l'information recueillie durant l'enquête, son analyse des faits et de l'information et sa conclusion, à savoir si l'acte de violence sexuelle a été commis ou non et le rôle de l'auteur.trice présumé.e de la violence sexuelle. L'équipe d'intervention doit consulter les autorités internes au sujet du rapport d'enquête et des mesures appropriées pour régler l'affaire.

6.3. Harcèlement ou discrimination

Le règlement RHR-224-a s'applique aux plaintes de harcèlement ou de discrimination qui ne comportent pas de violence sexuelle, de harcèlement sexuel ou de harcèlement sexuel en milieu de travail. Cependant, seul la présent règlement s'applique dans les cas où un incident signalé ou une plainte de violence sexuelle comporte également du harcèlement ou de la discrimination.

6.4. Personne de soutien

La personne plaignante ou la personne visée par la plainte peut être accompagnée d'une personne de soutien de son choix en tout temps durant le processus officiel de traitement des plaintes décrit dans ce règlement. La personne de soutien peut fournir de l'encouragement ou d'autres formes de soutien émotionnel ou moral. Elle peut, avec l'autorisation de la personne plaignante, parler à la direction et

obtenir des rapports d'étape sur la plainte. Comme stipulé au paragraphe 7.6.2, la personne de soutien ne peut agir ou parler au nom de la personne plaignante ou de la personne visée par la plainte. Les déclarations (orales et écrites) doivent provenir directement de la personne plaignante ou de la personne visée par la plainte. La personne de soutien doit s'engager par écrit à respecter la confidentialité, conformément à ce règlement.

6.5. Confidentialité

En plus des dispositions de confidentialité prévues au paragraphe 5.2, lorsqu'une plainte officielle est déposée selon le processus officiel décrit dans ce règlement, les conditions suivantes s'appliquent :

- 6.5.1. Le caractère confidentiel des renseignements divulgués en tout temps en application de ce règlement doit, dans la mesure du possible, être respecté conformément à l'objectif de l'Université de réagir de manière appropriée à l'incident et d'assurer la sécurité des membres de la communauté universitaire. Cela signifie que les renseignements sur l'incident peuvent être communiqués conformément à ce règlement et uniquement aux personnes qui doivent en prendre connaissance pour enquêter ou traiter la plainte officielle. Dans la mesure du possible, la personne ayant déposé la plainte officielle est consultée avant de divulguer quelque renseignement que ce soit et elle est informée de toute décision de divulgation et du ou de la destinataire des renseignements divulgués.
- 6.5.2. Pour une application conforme au processus officiel de traitement des plaintes prévu à ce règlement, la personne qui dépose une plainte officielle, l'auteur.trice présumé.e de la violence sexuelle et les autres personnes étant au fait de l'incident, y compris la personne de soutien, doivent respecter la confidentialité conformément à ce règlement et éviter de faire des déclarations publiques jusqu'à l'aboutissement de la plainte. Les manquements à la confidentialité peuvent nuire au traitement adéquat de l'incident et au déroulement du processus officiel de plainte décrit dans ce règlement. En cas de manquement à la confidentialité, les circonstances entourant le manquement et son impact sur le traitement de l'incident et l'équité du processus officiel de plainte peuvent être prises en considération dans le traitement subséquent de l'affaire et de la plainte officielle.
- 6.5.3. Les renseignements divulgués par une personne lors d'une séance de médiation, aux termes de ce règlement, le sont sans préjudice pour cette personne et ne peuvent être utilisés lors des étapes ultérieures du traitement de l'incident ou du processus officiel de plainte prévu à ce règlement. Tout médiateur d'une plainte ne peut être contraint de témoigner, à l'occasion d'une procédure ultérieure, au sujet de renseignements divulgués pendant la médiation, sauf s'il est tenu de le faire sur l'ordre d'une cour, d'un tribunal ou d'un arbitre.
- 6.5.4. Les documents et l'information se rapportant à une plainte officielle, y compris la plainte écrite formelle, les réponses écrites, les déclarations des témoins, les notes et les rapports d'enquête, et les documents portant sur la plainte officielle et son enquête doivent être sécurisés par le Service des ressources humaines.

6.6. Délais et échéances

Les délais stipulés dans ce règlement visent à assurer que les incidents sont traités en temps opportun. Ils peuvent être prorogés dans des circonstances exceptionnelles et impérieuses. Dans ces cas, la direction du Service des ressources humaines proroge un délai si une demande en ce sens est présentée de bonne foi et si la prorogation ne porte pas préjudice ou ne nuit pas aux personnes concernées par la plainte. Il peut être difficile de fixer une échéance convenable pour le règlement de la

plainte, l'enquête ou le prononcé de la décision finale dans le processus officiel. Par conséquent, en l'absence de délai mentionné dans ce règlement, l'objectif est toujours d'agir dans des délais raisonnables et aussi rapidement que possible, compte tenu de la nature et de la complexité des circonstances de la plainte et d'autres circonstances qui se présentent durant le processus et échappent à la volonté des parties.

6.7. Exemples de mesures provisoires

Des mesures provisoires peuvent être prises au cours du processus officiel de traitement des plaintes établi par ce règlement ainsi qu'en attendant le prononcé de la décision finale. Des exemples de mesures provisoires sont donnés au paragraphe 5.5.

7. PROCESSUS OFFICIEL DE TRAITEMENT DES PLAINTES

7.1. Dépôt d'une plainte officielle

- 7.1.1. Il revient au Service des ressources humaines de recevoir et de traiter les plaintes officielles de violence sexuelle. Seule une personne qui déclare avoir été victime de violence sexuelle (la « personne plaignante ») peut choisir de déposer une plainte officielle aux termes de ce règlement.
- 7.1.2. Une plainte officielle peut être déposée auprès de la direction du Service des ressources humaines si la personne qui est réputée avoir usé de violence sexuelle est un membre de la communauté universitaire et qu'il en était membre au moment des incidents allégués dans la plainte officielle (la « personne visée par la plainte »).
- 7.1.3. Si le lien entre la personne visée par la plainte et l'Université prend fin et que la personne visée par la plainte n'est plus associée à l'Université ou présente sur le campus, le processus officiel de plainte prévu à ce règlement peut être suspendu. Si la personne visée par la plainte revient à l'Université et est de nouveau membre de la communauté universitaire, le processus officiel peut reprendre. Le congé temporaire de la personne visée par la plainte de l'Université ou la cessation temporaire de son lien à celle-ci n'empêche pas la reprise du processus officiel lorsque le congé a pris fin ou que le lien entre l'Université et la personne visée par la plainte est rétabli.
- 7.1.4. Une plainte officielle doit être présentée par écrit et renfermer le nom de la personne visée par la plainte ainsi que la nature et les détails des circonstances, y compris la description circonstanciée des actes, les dates précises où ils ont été perpétrés et le nom des témoins potentiels. La direction en accuse réception, l'examine et demande, au besoin, des précisions à la personne plaignante à propos des renseignements qu'elle renferme.

7.2. Évaluation de la direction du Service des ressources humaines

- 7.2.1. La direction évalue la plainte officielle et détermine si la conduite visée par la plainte répond à la définition de violence sexuelle énoncée à l'article 4.
- 7.2.2. Si la direction détermine que la conduite visée par la plainte répond à cette définition, elle nomme une personne chargée de l'enquête, en conformité au paragraphe 7.4, dans les cinq jours ouvrables suivant sa décision et en informe la personne plaignante par écrit. La direction doit aussi aviser l'autorité compétente, définie au paragraphe 7.4, de la réception d'une plainte officielle.

7.2.3. Si la direction estime que la conduite visée par la plainte ne répond pas à la définition de violence sexuelle, elle communique son évaluation à la personne plaignante et l'informe de son droit de demander une révision, aux termes du paragraphe 7.3, et la direction l'informe également des échéanciers en vigueur et des procédures requises pour obtenir cette révision.

7.3. Révision de l'évaluation de la direction du Service des ressources humaines

7.3.1. Une demande de révision de l'évaluation de la plainte effectuée par la direction du Service des ressources humaines peut seulement être présentée si cette dernière a déterminé que la plainte ne répondait pas à la définition de violence sexuelle prévue à l'article 4.

7.3.2. Si la personne plaignante conteste la décision de la direction du Service des ressources humaines, à savoir que la plainte ne répond pas à la définition, elle peut demander au Secrétariat général de réviser l'évaluation de la direction. Pour ce faire, la personne plaignante doit déposer sa demande par écrit dans les dix jours ouvrables de la date de la décision prise par la direction. À la suite de la révision, la décision du Secrétariat général est sans appel et est communiquée par écrit à la personne plaignante.

7.4. Enquête

7.4.1. Lorsque la direction du Service des ressources humaines a déterminé, aux termes du paragraphe 7.2, que la plainte répond à la définition de violence sexuelle, elle nomme une personne externe chargée de l'enquête ayant compétence pour mener des enquêtes sur les allégations de violence sexuelle, afin d'enquêter sur la plainte.

7.4.2. Dans le présent règlement, l'expression « autorité compétente » désigne la personne exerçant une autorité sur la personne visée par la plainte. Si la personne désignée comme autorité compétente dans le tableau ci-dessous est dans l'impossibilité d'intervenir, alors la personne ayant autorité à l'égard de cette personne est l'autorité compétente. Lorsque le tableau suivant n'indique pas clairement qui est l'autorité compétente, la direction du Service des ressources humaines se garde le droit de déterminer qui sera l'autorité compétente.

Personne visée par la plainte	Autorité compétente
Étudiant.e de premier cycle, étudiant.e spécial.e, étudiant.e de cycle supérieur ou boursier.ière de niveau postdoctoral	Doyen.ne de la faculté de la personne visée par la plainte
Professeur.e (à temps plein, à temps partiel, auxiliaire, invité.e, émérite)	Doyen.ne de la faculté de la personne visée par la plainte
Doyen.ne ou bibliothécaire en chef	Vice-recteur ou Vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche
Personnel de soutien (syndiqué et non syndiqué)	Directeur.trice, doyen.ne, vice-recteur ou vice-rectrice du service, de la faculté ou du bureau de la personne visée par la plainte
Vice-recteur ou vice-rectrice	Recteur.trice
Recteur.trice	Présidence du Bureau des gouverneurs
Membre du Bureau des gouverneurs	Présidence du Bureau des gouverneurs
Présidence du Bureau des gouverneurs	Vice-présidence du Bureau des gouverneurs

Entrepreneur.euse, consultant.e, locataire, fournisseur.e, bénévole, visiteur.euse	Personnel de l'Université ayant autorité à l'égard de la personne visée par la plainte
--	--

7.4.3. Lorsque la direction a nommé une personne chargée de l'enquête, elle doit envoyer immédiatement un avis écrit à la personne visée par la plainte l'informant de la plainte officielle et du nom de la personne chargée de l'enquête, en plus d'une copie de la plainte. La direction doit aussi indiquer dans l'avis écrit que la personne visée par la plainte aura l'occasion de présenter à la personne chargée de l'enquête une réponse écrite à la plainte. La direction doit immédiatement aviser la personne plaignante de la nomination et du nom de la personne chargée de l'enquête. La personne plaignante et la personne visée par la plainte recevront une copie du processus officiel de traitement des plaintes prévu par ce règlement.

7.4.4. L'enquête doit être menée dans les délais et conformément aux échéances énoncées au paragraphe 6.6. La personne chargée de l'enquête demande à la personne visée par la plainte de répondre à la plainte officielle par écrit. Si la personne visée par la plainte ne répond pas par écrit dans le délai fixé par la personne chargée de l'enquête, la plainte fait néanmoins l'objet d'une enquête.

7.4.5. La personne chargée de l'enquête transmet la réponse de la personne visée par la plainte à la personne plaignante qui peut soumettre une réponse écrite à la personne chargée de l'enquête dans le délai qu'il a fixé. Si aucune réponse écrite n'est fournie dans le délai fixé par la personne chargée de l'enquête, celle-ci procède à l'enquête. La personne visée par la plainte reçoit une copie de la réponse, s'il y a lieu. La personne chargée de l'enquête examine toute l'information soumise par les parties ainsi que tout autre renseignement recueilli durant l'enquête et mène les entrevues de manière juste, impartiale et professionnelle. La personne chargée de l'enquête rappelle aux parties leur obligation de protéger et de garder confidentiels les renseignements personnels des parties impliquées dans l'enquête.

7.4.6. La personne chargée de l'enquête doit informer la direction de la progression de l'enquête régulièrement ou à la demande de la direction, pour que cette dernière puisse veiller au respect des échéances et au bon déroulement de l'enquête. La direction doit informer la personne plaignante et la personne visée par la plainte de la progression du traitement de la plainte et de l'enquête.

7.5. Rapport d'enquête

7.5.1. Une fois l'enquête terminée, la personne chargée de l'enquête envoie à la direction du Service des ressources humaines un rapport confidentiel écrit renfermant un exposé sommaire des faits et les renseignements recueillis durant l'enquête, son analyse des faits et l'information connexe ainsi que sa conclusion, à savoir si un acte de violence sexuelle a été commis ou non, et le rôle de la personne visée par la plainte.

7.5.2. La direction du Service des ressources humaines transmet le rapport d'enquête à la personne plaignante et à la personne visée par la plainte, en leur rappelant leur obligation de protéger et de garder confidentiels les renseignements personnels des parties impliquées dans l'enquête et d'éviter tout acte de représailles. La direction du Service des ressources humaines nomme un comité d'examen, comme prévu au paragraphe 7.6.

7.6. Comité d'examen

7.6.1. Dans les cinq jours ouvrables suivant la réception du rapport d'enquête, la direction du Service des ressources humaines nomme trois personnes pour siéger au comité d'examen, en tenant compte des parties impliquées dans la plainte officielle (p. ex. si la personne plaignante et la personne visée par la plainte sont des étudiant.e.s, la direction doit nommer un ou une étudiant.e au comité d'examen).

- Les membres du comité d'examen doivent être au fait des procédures d'enquête conformes et des principes de base de l'équité des processus de plaintes. Ils doivent avoir suivi la formation offerte ou organisée par le Service des ressources humaines portant sur les sujets sensibles liés à la violence sexuelle, les procédures menant à un règlement équitable et les sanctions ou mesures qui conviennent à un incident de violence sexuelle et qui servent à décourager sa répétition. Cette formation ne doit pas porter sur la plainte particulière dont est saisi le comité d'examen et ne doit en aucun cas brimer l'autonomie d'un membre du comité d'examen à prendre une décision ou à faire une recommandation sur la base de l'information soumise ou selon ce que lui dicte sa conscience.
- La direction du Service des ressources humaines transmet aux membres du comité d'examen une copie de la plainte, la réponse à celle-ci, les répliques écrites et le rapport d'enquête final.
- Les membres du comité d'examen décident collectivement qui parmi eux présidera le comité.

7.6.2. Dans les dix jours ouvrables suivant la formation du comité d'examen par la direction du Service des ressources humaines, la présidence du comité convoque une réunion et transmet un avis écrit à ce sujet à la personne plaignante et à la personne visée par la plainte. L'avis de réunion doit en préciser la date, l'heure, le lieu et l'objet et inclure une déclaration précisant que si la personne plaignante ou la personne visée par la plainte ne se présente pas ou ne participe pas à la réunion, le comité d'examen peut agir en leur absence.

- La réunion du comité d'examen se tient en personne et à huis clos. Toutefois, les personnes de soutien mentionnées au paragraphe 6.4 peuvent assister à la réunion à titre d'observateur.trice.s seulement et ne peuvent parler au nom de la personne plaignante ou de la personne visée par la plainte ni les représenter.
- La personne plaignante et la personne visée par la plainte doivent avoir l'occasion de présenter des observations écrites ou orales à la réunion du comité d'examen, y compris sur le rapport d'enquête et toute sanction ou mesure envisagée. Il est entendu que la personne plaignante et la personne visée par la plainte parlent en leur nom propre. Les membres du comité d'examen peuvent poser des questions à la personne plaignante et à la personne visée par la plainte et convoquer des témoins s'ils l'estiment nécessaire.
- La réunion du comité d'examen est organisée de sorte que la personne plaignante et la personne visée par la plainte ne soient pas présentes à la même réunion. Le comité d'examen doit s'assurer que la personne plaignante et la personne visée par la plainte ont l'occasion de prendre connaissance de l'information sur laquelle le comité se basera pour prendre ses décisions et formuler ses recommandations et d'y répondre, comme précisé au paragraphe 7.6.3.

7.6.3. Lors de l'examen du rapport d'enquête final et des observations faites par la personne plaignante et la personne visée par la plainte ou d'autres intervenant.e.s à la réunion, le comité d'examen doit :

- déterminer si l'enquête était juste et conduite de manière appropriée;
- déterminer si la violence sexuelle a été commise ou non et le rôle de la personne visée par la plainte;

- recommander des conséquences ou des mesures qu'il considère comme appropriées pour redresser ou atténuer tout préjudice ou désavantage causé aux études ou à l'emploi par suite de l'incident; pour prévenir sa répétition; et pour assurer la sécurité de la personne plaignante et des membres de la communauté universitaire.

7.6.4. Les décisions du comité d'examen et les motifs invoqués à l'appui de la décision doivent être présentés par écrit à la personne plaignante et à la personne visée par la plainte dans les dix jours ouvrables suivant la réunion, comme précisé au paragraphe 7.6.2. La décision du comité d'examen doit aussi être communiquée à la direction du Service des ressources humaines et à l'autorité compétente. Si le comité d'examen détermine que la violence sexuelle a été commise et que la personne visée par la plainte était impliquée, il doit aussi remettre à l'autorité compétente une copie du rapport d'enquête et toute la documentation qui lui a été présentée et qu'il a examinée.

7.6.5. L'autorité compétente doit accorder aux décisions et recommandations du comité d'examen toute l'importance qui leur est due et :

- décider si elle accepte, modifie ou rejette les recommandations du comité portant sur les conséquences ou les mesures;
- dans les cas où une conséquence ou une mesure ne relève pas de son autorité décisionnelle, recommander de soumettre la conséquence ou la mesure à l'entité de l'Université ayant le pouvoir de l'approuver ou d'en décider.

Aucune disposition de ce règlement n'empêche l'autorité compétente d'imposer des conséquences supplémentaires ou des mesures disciplinaires visant l'emploi (p. ex. une réprimande, une suspension, un licenciement ou une expulsion).

7.6.6. Les conséquences ou mesures suite à de la violence sexuelle sont fonction des faits, de la gravité de la conduite ou de circonstances atténuantes et d'autres règlements applicables de l'Université. Lorsqu'une plainte de violence sexuelle est étayée, il faut prendre les mesures nécessaires pour éviter que l'incident ne se répète à l'avenir, remédier aux répercussions négatives de l'incident sur la personne plaignante et assurer ou améliorer la sécurité de la personne plaignante et de la communauté universitaire. La liste ci-après renferme des exemples de conséquences et de mesures. Elle n'est pas exhaustive et n'est pas présentée en ordre d'importance :

- une lettre d'excuses;
- la participation à des séances de sensibilisation portant sur la violence sexuelle;
- la participation à des séances de perfectionnement des aptitudes à communiquer ou à résoudre des conflits;
- l'interdiction ou la limitation de l'accès au campus ou services de l'Université.

7.6.7. L'autorité compétente décide des conséquences ou mesures et de l'imposition de mesures disciplinaires dans les dix jours ouvrables suivant la réception de la décision du comité d'examen.

Elle doit aviser immédiatement la personne plaignante et la personne visée par la plainte par écrit de ce qui suit :

- les conséquences ou mesures et les dispositions correctives qui ont été ou seront prises à la suite de l'enquête et du rapport du comité d'examen, sous réserve des dispositions applicables de *la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* de l'Ontario;
- si l'autorité compétente décide de rejeter la recommandation du comité concernant les conséquences ou mesures ou décide de déroger à cette recommandation, les motifs de sa décision de rejeter la recommandation du comité ou d'y déroger;

- la possibilité d'un appel de la décision finale concernant les conséquences ou les mesures, selon les conditions du paragraphe 7.7.

7.7. Appel

7.7.1. Un appel n'offre pas l'occasion à la personne plaignante ou à la personne visée par la plainte de répéter l'information communiquée au comité d'examen ou à l'autorité compétente. Un appel ne découle pas d'un droit automatique et n'est possible que s'il remplit les conditions suivantes :

- Il s'agit d'un appel de la décision finale du comité d'examen, aux termes du paragraphe 7.6.3, ou de celle de l'autorité compétente ou d'un organe directeur de l'Université, aux termes du paragraphe 7.6.5. Une décision finale du Bureau des gouverneurs ou du Sénat est cependant sans appel.
- L'appel doit être interjeté par la personne plaignante ou la personne visée par la plainte.
- L'appel doit être déposé par écrit dans les dix jours ouvrables suivant la date de la décision finale visée par l'appel.
- La demande d'appel doit en préciser les motifs, les raisons pour accueillir l'appel, les arguments à l'appui et l'issue recherchée.
- La personne interjetant l'appel doit démontrer ce qui suit :
 - une erreur procédurale fondamentale a été commise dans la décision finale et cette erreur a causé ou causera un préjudice véritable à la personne interjetant l'appel.
 - l'existence de nouveaux faits pertinents pour la décision finale qui n'étaient pas connus ou qui n'ont pu être communiqués au comité d'examen, à l'autorité compétente ou à l'organe directeur de l'Université.
- La liste non exhaustive qui suit donne des exemples de situations dans lesquelles un appel ne remplirait pas les conditions exposées au paragraphe 7.7.1 :
 - La demande d'appel se rapporte à l'examen de conséquences ou de mesures qui n'ont toujours pas été arrêtées ou approuvées.
 - L'appel réitère les arguments formulés à la réunion du comité d'examen ou les observations écrites et ne renferme pas de nouvel élément pertinent pour la décision finale.
 - L'appel vise seulement à contester la conclusion de faits, y compris les conclusions tirées au sujet de la crédibilité des témoins.
 - L'appel soulève de nouveaux arguments qui n'ont pas été présentés, mais qui auraient pu l'être à la réunion du comité d'examen, dans les observations écrites ou auprès de l'autorité compétente ou de l'organe directeur de l'Université.
 - L'appel se limite à de simples conjectures ou à une déclaration sommaire qu'une erreur procédurale a causé un préjudice. Il ne renferme pas d'information détaillée ou convaincante pour corroborer l'erreur et ne fait pas de lien entre l'erreur et le préjudice réel ou un risque raisonnable de préjudice à la personne interjetant appel.

7.7.2. La personne autorisée à rendre une décision (« l'instance d'appel ») peut rejeter ou accueillir un appel et, dans sa décision, tient compte de la personne visée par la plainte, de la personne qui a initialement rendu la décision finale, de la décision finale même et de l'issue recherchée. La direction du Service des ressources humaines détermine l'instance d'appel selon la structure organisationnelle de l'Université.

7.7.3. La procédure d'appel se déroule par écrit. La personne plaignante ou la personne visée par la plainte, selon le cas, n'est pas tenu de répondre à l'appel à moins que l'instance d'appel lui envoie une lettre lui demandant de le faire.

7.7.4. L'instance d'appel examine l'appel, consulte l'autorité compétente et, au besoin, détermine si l'appel remplit les conditions énoncées au paragraphe 7.7.1 et décide de rejeter ou d'accueillir l'appel.

7.7.5. Si l'appel est accueilli, l'instance d'appel décide des prochaines étapes suivant la situation particulière. Elle peut renvoyer l'affaire au comité d'examen, à l'autorité compétente ou à l'organe directeur de l'Université.

8. COMITÉ DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE SEXUELLE

8.1. Le Comité de prévention de la violence sexuelle est composé des membres du Comité institutionnel de révision de règlements RHR-224-a et RHR-224-b et compte, par conséquent des représentant.e.s de la population étudiante, du corps professoral, du personnel administratif et de la haute direction. Le Comité se rapporte au recteur, à la rectrice ou son délégué, sa déléguée qui informera le Comité d'administration des activités du Comité. Les objectifs du Comité sont essentiellement les suivants :

- Encourager les organisations étudiantes, les facultés et les unités administratives à collaborer pour favoriser un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire pour les membres de la communauté universitaire.
- Recevoir et examiner les rapports annuels du Service des ressources humaines concernant la violence sexuelle, qui renferment l'information suivante :
 - le nombre de fois où les étudiant.e.s ont demandé et obtenu des soutiens, des services et des mesures d'adaptation à la suite de violence sexuelle, des renseignements sur les soutiens, les services et les mesures d'adaptation;
 - les initiatives et les programmes mis en œuvre pour favoriser la sensibilisation aux soutiens et services accessibles aux étudiant.e.s;
 - le nombre d'incidents et de plaintes de violence sexuelle signalés par les étudiant.e.s et des renseignements sur les incidents et les plaintes;
 - la mise en œuvre et l'efficacité du présent règlement.
- Présenter des recommandations au Cabinet du recteur ou de la rectrice sur ce règlement.
- Présenter des recommandations au Cabinet du recteur ou de la rectrice sur les ressources supplémentaires requises ou toute autre mesure pour lutter contre la violence sexuelle.
- Présenter un rapport annuel de ses activités au Cabinet du recteur ou de la rectrice, à soumettre au Bureau des gouverneurs.
- Examiner et recommander les propositions de nouveaux programmes de formation présentées au Service des ressources humaines et surveiller la coordination, la mise en œuvre et l'efficacité de ces programmes relativement à la prévention de la violence sexuelle.
- Surveiller la mise en place d'accommodements universitaires et leur accès, ainsi que d'autres mesures provisoires, telles qu'elles sont mentionnées dans le paragraphe 5.5 pour lutter contre la violence sexuelle sur l'ensemble du campus dans une approche axée sur les personnes survivantes.

9. RÉVISION, MODIFICATIONS ET EXCEPTION

9.1. Le Service des ressources humaines est chargé d'examiner et de mettre en œuvre ce règlement, qui doit faire l'objet d'une révision au moins tous les trois ans.

9.2. Modifications

9.2.1. Les modifications à ce règlement, autres que celles décrites ci-dessous, doivent être approuvées par le Sénat et le Bureau des gouverneurs.

9.2.2. Les mises à jour de l'information suivante, dont il est question dans ce règlement, ne doivent pas être approuvées par le Sénat et le Bureau des gouverneurs :

- les soutiens et services mentionnés au paragraphe 5.6;
- l'identité des responsables, les bureaux et les départements de l'Université qui fournissent de l'information sur les soutiens, les services et les mesures d'adaptation ou qui reçoivent un rapport ou une plainte officielle.

9.2.3. Un exemplaire de ce règlement en sa version modifiée et ratifiée est affiché sur le site web de l'Université.

Signature du Recteur :

Date :

Note : Pour obtenir une copie signée de ce présent document, veuillez en faire la demande au Secrétariat général à sec_gen@ustpaul.ca.