
CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Date d'entrée en vigueur : 19 avril 2017

Origine : Conseil d'administration

Remplace/amende : 1^{er} août 2010

Numéro de référence : BD-3

Remarque : Le masculin est utilisé pour faciliter la lecture.

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
	Libertés universitaires.....	4
	Obligations.....	5
	Traitement diversifié des plaintes.....	5
	Justice et cohérence	5
	Droits de la direction.....	5
	Droits des syndicats	5
	Recours juridiques.....	6
	Non-préséance du Code sur les autres politiques et ententes	6
SECTION II	MANDAT ET FONCTIONS DU BUREAU DES DROITS ET DES OBLIGATIONS AINSI QUE DU CONSEILLER EN LA MATIÈRE.....	6
SECTION III	DÉFINITIONS.....	8
	Ambiguïtés.....	10
SECTION IV	CHAMP D'APPLICATION	10
	Plaintes contre d'anciens étudiants.....	11
	Entrepreneurs, leur personnel, diplômés et visiteurs.....	11
SECTION V	COMPORTEMENTS INTERDITS PAR LE CODE	12
SECTION VI	RECOURS AU CONSEILLER	18

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 2 de 41

SECTION VII RECHERCHE D'UNE ENTENTE À L'AMIABLE	21
Cas renvoyés au directeur de la vie étudiante	Error! Bookmark not defined.
SECTION VIII TRAITEMENT OFFICIEL DES PLAINTES CONTRE DES ÉTUDIANTS...	20
Dépôt d'une plainte officielle	21
Audition.....	25
Sanctions	26
Appels	28
Dossiers des plaintes officielles contre des étudiants.....	32
SECTION IX TRAITEMENT OFFICIEL DES PLAINTES.....	32
Règles générales	32
Entente à l'amiable	33
Dépôt d'une plainte officielle contre un membre du corps professoral, un membre du personnel administratif ou du personnel de soutien, ou un membre de l'administration.....	33
Attributions de l'autorité compétente.....	35
Plaintes de harcèlement	36
Dossiers des plaintes contre des membres du corps professoral, des membres du personnel administratif et du personnel de soutien ou des membres de l'administration.....	37
SECTION X SITUATIONS URGENTES.....	37
Signalement des situations urgentes et intervention.....	37
Suspension temporaire d'un étudiant par un agent disciplinaire	38
Décision du vice-recteur ou de son représentant de suspendre un étudiant	39
Interdiction d'accès temporaire imposée à un membre du corps professoral ou à un membre du personnel administratif ou du personnel de soutien.....	40
SECTION XI DIVERS	40
Nature confidentielle des dossiers	40
Délais.....	41

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 3 de 41

Avis.....	41
Langue.....	41
Le secrétaire général.....	41

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 ainsi 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 présent code, peuvent raisonnablement s'attendre à poursuivre leur travail, leurs études ou toute autre activité liée à la vie universitaire en toute sécurité et dans un climat de courtoisie. À ce titre, ni l'Université ni ses membres ne doivent tolérer quelque comportement que ce soit qui nuit à l'Université, d'une part, ou à ses membres, d'autre part.
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 ses procédures.

Libertés universitaires

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 poursuivre 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 supérieurs hiérarchiques informés d'une présumée infraction au Code de prendre les mesures qui s'imposent au moment 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 présent code un traitement approprié, allant des méthodes informelles de résolution des conflits aux procédures officielles de traitement des plaintes. Ils s'emploient à trouver les mesures correctives et les sanctions qui restaureront l'harmonie, la collégialité et la collaboration entre les membres. D'autres politiques de l'Université comme la politique *Violence à caractère sexuel* ([PRVPA-3](#)) ou la politique *Congé involontaire des étudiants* ([PRVPA-15](#)) peuvent également être appliquées.

Justice et cohérence

7. Toute plainte déposée en vertu du Code doit être jugée selon les principes de justice naturelle et d'impartialité à l'égard de toutes les parties, quelle que soit l'entité à laquelle elles appartiennent. Les principes de justice naturelle comportent globalement le droit d'être entendu, l'obligation d'entendre la partie adverse et l'obligation de rendre une décision impartiale.

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 à ses procédures.

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](#).

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 6 de 41

Recours juridiques

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 n'annule ni ne remplace 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 ses procédures.

SECTION II MANDAT ET FONCTIONS DU BUREAU DES DROITS ET DES OBLIGATIONS AINSI QUE DU CONSEILLER EN LA MATIÈRE

12. Le Bureau a notamment 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 s'estiment victimes d'une infraction au Code et les supérieurs hiérarchiques appelés à redresser de telles situations. Le fonctionnement du Bureau est dirigé par le conseiller.
13. Le conseiller fait la promotion des valeurs énumérées à l'article 1 par l'intervention directe et l'éducation tout en s'acquittant des responsabilités décrites dans le Code. Il doit faire preuve d'impartialité dans l'exercice de ses fonctions et respecter le droit à la confidentialité de toutes les parties qui font appel au Bureau. 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 victimes des problèmes de comportement d'un autre membre, au sens de la section sur les comportements interdits par le Code. De plus, il s'efforce de recourir, dans les cas de présumées infractions, à un traitement approprié, allant des méthodes informelles de résolution des conflits aux procédures officielles de traitement des plaintes.
15. Lorsque cela est justifié, le conseiller peut émettre des recommandations aux autorités compétentes 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

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 7 de 41

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 présent code.

16. Le 15 décembre de chaque année, le conseiller présente au secrétaire général un rapport sur l'année universitaire antérieure, décrivant les activités du Bureau et contenant des statistiques sur les plaintes déposées et, s'il y a lieu, des recommandations relatives au Code ou au fonctionnement du Bureau. Ce rapport est diffusé dans les publications de l'Université et transmis au sénat et au conseil d'administration, pour information.
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 du secrétaire général une plainte écrite décrivant le présumé vice de procédure dans les vingt (20) jours suivants. Une enquête doit alors être 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 le secrétaire général sur recommandation d'un comité consultatif créé à cette fin, composé de représentants des entités de l'Université, dont au moins un (1) étudiant de premier cycle et un (1) étudiant des cycles supérieurs.
19. Le mandat initial du conseiller, de deux ans, peut être renouvelé par mandats successifs de cinq (5) ans. Au cours de la quatrième année de chacun des mandats, le secrétaire général nomme un comité d'évaluation, composé de représentants des entités de l'Université, dont au moins un (1) étudiant de 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 conseiller.

Dans le cadre de cet examen, le comité doit, entre autres, consulter la communauté universitaire et faire effectuer une évaluation par des experts externes.

SECTION III DÉFINITIONS

20. Aux fins du présent code, on entend par :
« agent disciplinaire », n'importe laquelle des personnes suivantes, qui ont les pouvoirs, les devoirs et les obligations que leur confère ou leur impose le Code, ainsi que tous les pouvoirs qui y sont raisonnablement rattachés :

- a) le recteur et vice-chancelier;
- b) les vice-recteurs;
- c) le vice-recteur exécutif délégué aux affaires académiques;
- d) le secrétaire général.

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

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

« comité d'audition », un comité d'audition composé conformément au Code à la suite d'une plainte officielle déposée contre un étudiant.

« conseiller », le directeur du Bureau ou son représentant.

« 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.

« étudiant »,

- toute personne inscrite à un programme d'études, à plein temps ou à temps partiel;
- toute personne admise à titre d'« étudiant libre »;
- toute personne inscrite à un cours non crédité;
- toute personne inscrite à titre d'« auditeur libre » à un cours crédité ou non crédité;
- toute personne inscrite à titre d'« étudiant » à une autre université et munie d'une autorisation écrite de cette dernière en vertu de laquelle elle peut suivre des cours à l'Université Concordia, y compris les étudiants participant à un programme d'échanges et les étudiants visiteurs.

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 9 de 41

Une personne cesse d'être étudiante :

- à l'obtention de son diplôme; ou
- à la fin 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
- à 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.

« 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 d'y circuler). 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 au vice-recteur exécutif aux affaires académiques, une fois écoulée la période de cinq (5) ans suivant l'expulsion.

« 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.

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

« partie défenderesse », tout membre contre lequel une plainte est déposée en vertu du Code.

« partie plaignante »,

- un membre directement touché par la conduite d'un autre membre et qui dépose une plainte contre cet autre membre en vertu du Code;
- l'Université, lorsque, par l'intermédiaire de ses agents disciplinaires – sauf le secrétaire général – ou d'une personne 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.

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 10 de 41

« secrétaire », le secrétaire du comité d'audition ou du comité d'appel, qui fait partie du Secrétariat des tribunaux étudiants et qui est nommé par le secrétaire général.

« suspension » ou « suspendre », le fait de retirer à un étudiant les privilèges universitaires établis par le vice-recteur exécutif aux affaires académiques ou son représentant, ou le comité d'audition. Si aucun privilège particulier n'est indiqué, la « suspension » entraîne le retrait de tous les privilèges universitaires, y compris le droit de subir des examens et le droit d'entrer sur le campus et d'y circuler, auquel cas l'étudiant ne peut accéder aux locaux de l'Université que dans un but précis et moyennant l'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 où l'étudiant reprend ses 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 praticable, pourvu que toutes les conditions imposées (s'il y en a) 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 par rapport aux objectifs globaux du Code et à sa philosophie. Exception faite de ceux qui sont nommément définis dans le Code, les termes sont utilisés dans leur acception générale.

SECTION IV CHAMP D'APPLICATION

22. Une infraction présumée doit s'être produite :
 - a. dans un lieu dont l'Université est locataire ou propriétaire; ou
 - b. ailleurs, durant une activité ou un événement organisé par l'Université ou pour son compte; ou
 - c. dans un contexte où une activité ou un événement a un lien réel et substantiel avec l'Université.

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 11 de 41

Dans le présent article, à titre d'exemple seulement, « lien réel et substantiel avec l'Université » ne comprend pas les allégations liées aux questions découlant ou relevant exclusivement des organismes étudiants ou des 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 été étudiante au moment de la présumée infraction. Sous réserve de l'article 24, s'il est impossible d'amorcer ou de mener à terme des recours parce que la partie défenderesse a obtenu son diplôme depuis ou n'est plus inscrite à l'Université, selon la définition contenue à la section III du Code, les recours se poursuivront si la partie défenderesse se réinscrit ou, dans le cas d'une partie défenderesse ayant déjà obtenu son diplôme, que l'infraction présumée, si elle est démontrée, remet en question la validité du diplôme attribué.
24. Pour qu'un étudiant soit mis en cause par un autre étudiant en vertu du Code, il suffit que la partie plaignante ait été un étudiant au moment de la présumée infraction. Sous réserve de l'article 23, s'il est impossible d'amorcer ou de mener à terme des recours parce que la partie plaignante a obtenu son diplôme depuis ou n'est plus inscrite à l'Université, selon la définition contenue à la section III du Code, les recours se poursuivront 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'être un 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 qu'il n'a pas exécuté cette sanction ou qu'il n'a pas pris des dispositions satisfaisantes avec le directeur de la vie étudiante quant à l'exécution de sa sanction.

Entrepreneurs, leur personnel, diplômés et visiteurs

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 qui s'y trouve, se conforment au présent code. Si ces personnes contreviennent au Code, leur conduite pourrait être considérée, selon le cas, comme donnant lieu à une rupture de contrat, et le

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 12 de 41

vice-recteur approprié ou son représentant, ou toute autre personne désignée par ces derniers pourrait, en outre, refuser à chacune l'accès au campus et prendre toute autre mesure jugée appropriée. Si ces mêmes personnes croient avoir été traitées, sur les lieux de l'Université, d'une façon qui contrevient au présent code, elles peuvent s'adresser au conseiller.

SECTION V COMPORTEMENTS INTERDITS PAR LE CODE

27. Le Code vise principalement à promouvoir et à protéger les valeurs de civisme, d'équité, de respect et de non-discrimination ainsi que la reconnaissance de la diversité qui caractérise l'Université. Il vise également à appuyer les membres qui sont ou ont été victimes de conduites qui contreviennent à ces valeurs fondamentales.
28. Aucun membre qui dépose plainte auprès d'un conseiller, collabore avec celui-ci ou recourt à ses services ne doit faire l'objet de représailles. Dans les cas de présumées représailles, on suivra la procédure indiquée dans la [politique de l'Université](#) ou dans [la convention collective ou le contrat de travail](#). Les membres peuvent également être sanctionnés en vertu des articles 30 à 51, le cas échéant, pour toutes présumées représailles.
29. Les articles 30 à 51 ci-dessous représentent les comportements fondamentaux qui concernent le Code et sont interdits en vertu de celui-ci.
30. Intimidation ou comportement violent

On entend par « intimidation ou comportement violent » :

- a) l'agression d'un autre membre; ou
 - b) la menace explicite de blessures corporelles à l'endroit d'un autre membre ou d'un groupe de membres, ou encore le fait de leur donner des motifs raisonnables de craindre que leur soient infligées des blessures corporelles; 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 dans un but sexuel. 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, à l’identité de genre ou à la présentation 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 » :

- ii. toute forme de conduite malvenue, répétée ou continue, ou de conduite vexatoire à l’endroit d’un membre ou d’un groupe de membres;
- iii. une conduite fondée sur l’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 ce handicap;
- iiii. une conduite qui a pour effet ou pour objet, d’une part, de perturber indûment le droit d’un membre de poursuivre son travail, ses études ou d’autres activités liées à la vie universitaire, en toute sécurité et dans un climat de courtoisie, ou, d’autre part, de créer un climat intimidant ou hostile à l’égard de ce genre d’activités.

Une seule incidence grave de ce comportement peut constituer du harcèlement si elle entraîne les mêmes conséquences et qu’elle produit un effet nocif de longue durée sur le membre.

33. Harcèlement sexuel

On entend par « harcèlement sexuel » une forme de harcèlement qui fait intervenir une conduite, un comportement ou des communications de nature sexuelle, par exemple l'abus de langage ou les menaces de nature sexuelle, les invitations ou les avances sexuelles malvenues, les demandes de faveurs sexuelles, ou les insinuations ou les railleries malvenues et répétées à propos de l'apparence corporelle, 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 devient, explicitement ou implicitement, une condition de l'embauche du membre, de son rendement scolaire ou de son implication dans la communauté universitaire; ou
- b) l'acceptation ou le refus d'une telle conduite est le facteur déterminant d'une décision relative à l'embauche de ce membre ou à son rendement pédagogique; ou
- c) une telle conduite a pour effet ou pour objet de perturber indûment le droit d'un membre à poursuivre son travail, ses études ou d'autres activités liées à la vie universitaire, et ce, 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.

Une seule incidence grave de ce comportement peut constituer du harcèlement psychologique si elle entraîne les mêmes conséquences et qu'elle produit un effet nocif de longue durée sur le membre.

34. Harcèlement psychologique

On entend par « harcèlement psychologique » un type particulier de harcèlement reconnu officiellement dans la loi et un comportement vexatoire se manifestant par une conduite, des paroles ou des écrits, 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 d'un membre;
- c) ont pour effet ou pour objet, d'une part, de perturber indûment le droit d'un membre à poursuivre son travail, ses études ou d'autres activités liées à la vie universitaire, et ce, en toute sécurité et dans un climat de courtoisie, ou, d'autre part, de créer un climat intimidant ou hostile à l'égard de ce type d'activités.

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 15 de 41

Une seule incidence grave de ce comportement peut constituer du harcèlement psychologique si elle entraîne les mêmes conséquences et qu'elle produit un effet nocif 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 aucune justification sérieuse et raisonnable n'existe;
- c) qui est fondé sur l'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 ce handicap ou cette 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 tout cas jugé discriminatoire ou qui expose à l'hostilité ou au mépris une ou plusieurs personnes dont le caractère distinct repose sur l'un des motifs de discrimination prohibés par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec ou par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et pour lequel 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 avec témérité, d'un bien appartenant :

- i. à l'Université; ou
- ii. à tout membre ou groupe de membres si ce bien se trouve sur le campus de l'Université ou dans un autre lieu où se déroule une activité ou un événement organisés par l'Université ou pour son compte;

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 16 de 41

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

38. La fourniture délibérée d'informations fallacieuses, la fourniture d'une fausse accusation ou le signal délibéré d'une urgence fictive à un représentant de l'Université ou du Bureau.
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, notamment 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 à un 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 du 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 par ailleurs la corruption ou la rupture des mesures de sécurité et d'authentification, la transmission de matériel qui contient des logiciels malveillants (virus, chevaux de Troie, enregistreurs de frappe, etc.); 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 sur le campus de 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 protestations et 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 effectuées dans un endroit public, dans la mesure où ces actions n'empêchent pas l'accès à une classe ni à une réunion et n'entravent pas les activités, sont considérés comme des

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 17 de 41

expressions acceptables de dissension et ne doivent pas être 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 de 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 imposée aux nouveaux venus dans une organisation étudiante ou encore la tenue de tout divertissement ou jeu associé à l'entrée dans 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 pour la personne qui doit s'y prêter.
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'explosif, 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;

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 18 de 41

51. Tout autre comportement non expressément décrit dans la présente section, qui constitue une infraction visée par l'ensemble des lois et règlements fédéraux, provinciaux et municipaux et se produit dans le cadre universitaire.

SECTION VI RECOURS AU CONSEILLER

52. Le conseiller doit faire preuve d'impartialité dans l'exercice de ses fonctions et respecter le droit à l'anonymat de toutes les parties.
53. Tout membre de l'Université qui croit avoir été traité d'une façon qui contrevient au présent code peut consulter le conseiller. Le but premier de cette consultation est d'éclairer la partie plaignante sur la façon la plus appropriée de trouver une solution, y compris une entente à l'amiable.
54. Toute plainte est normalement 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 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 que de nouveaux renseignements sont obtenus, ou encore en cas de circonstances atténuantes, 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 la recherche d'une entente à l'amiable ou d'engager le processus de traitement officiel de la plainte pour un ou plusieurs des motifs suivants :
- la plainte est hors du champ d'application du Code, conformément à l'article 22, auquel cas il réoriente, s'il y a lieu, la partie plaignante dans la voie appropriée pour obtenir réparation, ou la plainte ne respecte pas les délais stipulés à l'article 54;
 - la plainte est futile, vexatoire ou faite de mauvaise foi;

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 19 de 41

- c) la plainte est en cours d'audition ou a déjà été entendue par une autre instance universitaire, dans le cadre d'une politique ou d'une procédure;
 - 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 une demande écrite au secrétaire du comité d'audition, qui fournira une copie de la demande au conseiller. Le 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 doit informer 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 le 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'arrive pas à l'une des conclusions formulées aux termes de l'article 55, la partie plaignante choisit l'une des lignes de conduite suivantes :
- a) tenter d'en arriver à une entente à l'amiable; ou
 - b) procéder au traitement officiel de la plainte en vertu des sections VII ou VIII; ou
 - c) ne pas prendre d'autres mesures; ou
 - 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.

SECTION VII RECHERCHE D'UNE ENTENTE À L'AMIABLE

58. Si la partie plaignante opte pour la recherche d'une entente à l'amiable, elle peut autoriser le conseiller à prendre à cette fin des mesures qui peuvent prendre diverses formes, comme aider à clarifier les perceptions (ex. : diplomatie de la navette), favoriser une prise de conscience des conséquences d'une conduite donnée (ex. : déclarations), concilier les positions (ex. : lettres d'excuses) ou débrouiller les malentendus. Les parties peuvent discuter en personne ou communiquer 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 les aider à obtenir les services d'un autre membre compétent en la matière.
60. L'entente à l'amiable est un choix entièrement libre. Les conditions acceptées par les parties sont contraignantes.
61. La partie plaignante peut retirer sa plainte à n'importe quelle étape de la recherche d'une entente à l'amiable. De même, le conseiller peut mettre fin à sa participation s'il ne croit plus à la possibilité d'une entente à l'amiable.
62. Normalement, la recherche d'une entente à l'amiable ne doit pas dépasser trois (3) mois.

Cas renvoyés au directeur de la vie étudiante

63. Lorsqu'il est d'avis qu'aucune des voies officieuses décrites à l'article 58 ni la voie officielle décrite à l'article 67 ne permettent de traiter correctement 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 organise une rencontre avec les parties visées, si elles le souhaitent. Le directeur de la vie étudiante peut trouver une solution dont les parties tireront un enseignement et qui fera en sorte que ne se reproduisent pas d'autres problèmes de comportement.
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 présent 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 OFFICIEL DES PLAINTES CONTRE DES ÉTUDIANTS

Dépôt d'une plainte officielle

67. La partie plaignante peut opter d'emblée pour le traitement officiel de sa plainte ou recourir à cette procédure par suite de l'échec d'une recherche 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 qui ont été invoqués au cours d'une recherche de règlement à l'amiable, ni y faire référence. Aucune allusion ne peut être faite, y compris devant un comité d'audition, au règlement à l'amiable que l'on a tenté d'obtenir. Aucune disposition des présentes ne peut empêcher toute divulgation requise par la loi.
68. Avant la tenue d'une audition du comité, les parties peuvent toujours conclure une entente. Ce choix est entièrement libre, mais si une entente est conclue, celle-ci lie les parties. Le conseiller veille à l'élaboration des modalités de l'entente; advenant que l'une des parties ne s'y conforme pas, il en informe l'autre, qui peut alors décider d'amorcer ou de reprendre la procédure officielle. Aucune partie ne peut imposer à l'autre une entente sans son plein consentement.
- Toute entente à l'amiable conclue entre les parties doit être 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.

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 22 de 41

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, doit 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 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'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. Dès 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 aux alinéas 71 b), c) et d).
73. Simultanément, le conseiller avise le secrétaire, qui doit convoquer 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 Secrétariat 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 choisit un comité d'audition composé de trois (3) étudiants de 1^{er} cycle ou des cycles supérieurs sélectionnés à même le tribunal étudiant et d'un (1) président non

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 23 de 41

habilité à voter, nommés conformément à la politique *Établissement des tribunaux d'audition* (BD-6).

76. Dans tous les autres cas, le secrétaire choisit un comité d'audition composé des personnes suivantes, toutes nommées conformément à la politique *Établissement des tribunaux d'audition* (BD-6) :
- a) un (1) président non habilité à voter;
 - b) deux (2) étudiants de 1^{er} cycle ou des cycles supérieurs sélectionnés à même le tribunal étudiant;
 - c) un (1) membre du corps professoral sélectionné à même le tribunal des professeurs si la partie plaignante est un membre du corps professoral; ou d'un (1) membre du personnel administratif ou du personnel de soutien sélectionné à même le tribunal du personnel administratif et du personnel de soutien, si la partie plaignante est membre du personnel administratif ou du personnel 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 sécurité, le membre du comité est sélectionné à même le tribunal des professeurs.
77. Une fois que le secrétaire a reçu 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) 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) 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.

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 24 de 41

79. Le secrétaire convoque un comité d'audition le plus tôt possible après avoir été avisé. Il informe les parties du trimestre universitaire durant lequel le comité d'audition devrait se réunir dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis.
80. Une fois que le secrétaire a fixé la date de l'audition, la partie plaignante a jusqu'au vingtième (20^e) 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 en faveur 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 (10^e) 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 en faveur 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, pour faire suite aux présentations des parties. Lorsqu'il décide d'accepter ou non un document ou un témoin supplémentaire après l'échéance, le président du comité d'audition peut prendre en compte, entre autres facteurs, le moment où le document ou le nom d'un témoin a été 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 présent 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 l'une et l'autre des parties selon qu'il juge leur intervention plus ou moins pertinente.

85. Toute partie peut s'opposer à la participation d'un membre du comité d'audition en invoquant le 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 un remplaçant, s'il juge l'opposition fondée. Si le processus est dans une impasse, la question est soumise au président du comité d'audition, dont la décision est sans appel.

Audition

86. La procédure établie par le comité d'audition comprend, au moins, les exposés préliminaires des parties, la présentation de la preuve et les dépositions des témoins (experts ou autres), le droit de contre-interroger ces derniers, les questions posées par les membres du comité d'audition, la présentation d'arguments à l'appui des sanctions désirées et les conclusions finales. Les auditions 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 à la demande du secrétaire.
87. Le président dirige le déroulement de la séance, maintient l'ordre et veille à assurer l'équité. Il dirige les délibérations du comité d'audition, mais n'est pas habilité à voter. La décision est prise à la majorité des voix. Seuls assistent aux délibérations du comité d'audition le président, 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 figurant à l'article 91.
88. L'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 déçus, 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

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 26 de 41

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 (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 jusqu'à concurrence de 500 \$ payable aux 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 du vice-recteur exécutif aux affaires académiques;

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 27 de 41

- g) une recommandation d'expulsion, sous réserve de la confirmation du vice-recteur exécutif aux affaires académiques.
92. Les sanctions d'ordre financier sont exigibles dans les vingt (20) jours suivant la date de la 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 relevant de 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 relevant de l'article 95 et, s'il y a lieu, au 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 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 aura 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 :

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 28 de 41

- 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 du vice-recteur exécutif 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 du vice-recteur exécutif 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, postérieure à la réunion du comité d'audition, de nouvelles preuves;
 - 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 (« l'appelant ») 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.

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 29 de 41

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 148 ou la suspension ou l'exclusion d'un étudiant en vertu de l'article 154, ou d'une sanction relevant de 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 relevant de l'article 95 et, s'il y a lieu, le 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 un appelant 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 au 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 l'appelant qui, s'il 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 choisit un comité d'autorisation des appels composé comme des personnes suivantes, toutes nommées conformément à la politique *Établissement des tribunaux d'audition* ([BD-6](#)) :
 - a) un (1) président non habilité à voter;

deux (2) étudiants de 1^{er} cycle ou des cycles supérieurs sélectionnés à même le tribunal étudiant;
 - b) un (1) membre du corps professoral sélectionné à même le tribunal des professeurs.

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 30 de 41

105. En aucun cas, un membre du comité d'appel ne peut être sélectionné parmi les membres du comité d'audition chargé de 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 établie à l'article 102. La décision du comité d'autorisation des appels repose uniquement sur les documents et l'enregistrement énumérés dans le présent article. Aucune partie ne peut assister à la réunion de ce comité ou y faire une présentation orale.
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 en raison de la découverte, postérieure à la décision du comité d'audition, de nouvelles preuves, 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'appels.
109. Le comité d'appel rend normalement sa décision relativement à la demande d'autorisation dans les dix (10) jours de la considération de la requête.
110. Le comité d'appel rend sa décision par écrit relativement à la demande d'autorisation en exposant brièvement les motifs sur lesquels repose cette décision. Les deux parties, le conseiller et, s'il y a lieu, le directeur de la vie étudiante et le registraire, sont avisés de la décision d'autoriser l'appel.

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 31 de 41

111. Si l'autorisation 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 doivent être avisés du calendrier du comité d'appel.
112. Si un dossier est transmis à un comité d'appel, le secrétaire constitue un comité composé d'un président non votant, de deux (2) membres du corps professoral sélectionnés à même le tribunal des professeurs et d'un (1) étudiant sélectionné à même le tribunal étudiant.
113. Si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas devant le comité d'appel, l'audience peut commencer en son absence ou, à la discrétion du président, le début de l'audience peut être retardé.
114. Durant l'audition de l'appel, toute procédure établie par le comité d'appel comprend, au moins, la possibilité pour l'appelant et la partie défenderesse en appel de présenter oralement leur exposé, et toute présentation devant le comité d'appel ne doit porter que sur les 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'infirmier 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 l'audience. 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 au 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 des 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 contenues dans le Code, le secrétaire général 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 traitées selon la procédure officielle. Ce dossier contient le libellé de la plainte, 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 d'une plainte durant la procédure officielle, une note en ce sens est déposée au dossier.

SECTION IX TRAITEMENT OFFICIEL DES PLAINTES CONTRE DES MEMBRES DU CORPS PROFESSORAL, DES MEMBRES DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET DU PERSONNEL 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 d'emploi](#), et aux dispositions des articles 9, 10 et 11 du présent code.
121. Dans tous les cas régis par la présente section, le conseiller invite la partie plaignante à envisager une entente 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 du représentant officiel de l'Université

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 33 de 41

autorisé à poursuivre une procédure exposée dans le Code, sans toutefois constituer un facteur décisif.

Entente à l'amiable

124. Le membre préoccupé par le comportement d'un membre du corps professoral, d'un membre du personnel administratif ou du personnel de soutien ou d'un membre de l'administration est grandement encouragé à consulter le conseiller et à chercher recours au moyen d'une des procédures d'entente à l'amiable décrite 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 d'un conseiller ou les tentatives de règlement à l'amiable facilitées par un 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, un membre du personnel administratif ou du personnel de soutien, ou un membre de l'administration

128. Dans la mesure permise par [la convention collective ou le contrat 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.

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 34 de 41

129. Le membre qui désire déposer une plainte officielle contre un membre du corps professoral, un membre du personnel administratif ou du personnel de soutien ou un membre de l'administration doit communiquer avec le conseiller.
130. 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, doit mentionner le nom de la partie plaignante et de la partie défenderesse, et préciser la nature de cette 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 à l'audition par un membre. Si la partie plaignante est un étudiant, celui-ci peut se faire accompagner d'un conseiller étudiant provenant du Service de soutien et 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, il peut se faire accompagner par un représentant du syndicat ou de l'association en question.
131. Si la partie défenderesse est membre d'un syndicat ou d'une association, le conseiller informe la partie plaignante des délais prévus quant à l'application d'une mesure disciplinaire, laquelle peut être énoncée dans [la convention collective ou le contrat de travail](#) de la partie défenderesse. Le conseiller, en particulier, informe la partie plaignante qu'une plainte de harcèlement psychologique doit être déposée dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils depuis la dernière manifestation de cette conduite, ainsi qu'il est prévu dans la [Loi sur les normes du travail du Québec](#).
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 communique directement avec 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 doit informer la partie défenderesse de son droit de consulter toute personne pouvant l'aider à préparer sa cause et d'être accompagnée ou représentée à l'audition par un membre. 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 du syndicat ou de l'association en question.
135. L'autorité compétente prend les mesures nécessaires pour résoudre l'affaire dans le respect des principes de justice naturelle et des dispositions applicables [de toute convention collective ou de tout contrat de travail](#), ou encore de toute [politique de l'Université](#).
136. L'autorité compétente peut, plus précisément :
- a) rencontrer individuellement la partie plaignante et la partie défenderesse;
 - b) sous réserve de l'article 162, consulter tous les dossiers officiels et toute l'information dont elle a besoin, sous réserve de la législation qui s'applique;
 - c) rencontrer toute personne qu'elle croit susceptible de lui fournir de l'information pertinente à la plainte;
 - d) consulter, au besoin, tout cadre de l'Université (représentants du Service des ressources humaines, du Secrétariat général, etc.) ou tout conseiller externe;
 - e) référer la cause pour enquête à l'interne ou à l'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 un évaluateur interne – tel qu'il est prévu, le cas échéant, dans [la convention collective ou le contrat de travail](#), ou les [politiques de l'Université](#) pertinents – ou à un évaluateur dont l'Université, le syndicat ou l'association d'employés auront convenu.
138. Toute l'information, qu'elle soit sous forme écrite ou autre, obtenue par l'autorité compétente 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 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'enquêteur fait parvenir un rapport écrit à l'autorité compétente et au conseiller. Un résumé du rapport, préparé par 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. L'autorité compétente, au terme de son enquête, peut rejeter la plainte, imposer ou recommander une mesure disciplinaire à la partie défenderesse ou prendre toute autre mesure jugée appropriée, permise en vertu [de la convention collective ou du contrat de travail](#) ou de la [politique de l'Université](#).
141. Une fois qu'elle a résolu 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](#) ou de la [politique de l'Université](#), selon le cas, l'autorité compétente ou le vice-recteur adjoint aux ressources humaines, le cas échéant, s'assure du respect de ces

mesures. Une fois les exigences satisfaites, 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, des membres du personnel administratif et du personnel de soutien ou des membres de l'administration

144. Le conseiller conserve un dossier de toutes les plaintes traitées selon la procédure officielle contre des membres du corps professoral, des membres du personnel administratif et du personnel de soutien et des 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 provoquée par un cas d'intimidation ou un comportement violent, les membres doivent communiquer immédiatement avec le Service de sécurité s'il existe un motif suffisant de craindre pour la sécurité publique. Le Service 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 *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 *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.

Suspension temporaire d'un étudiant par un agent disciplinaire

148. Un agent disciplinaire peut exiger de tout étudiant qu'il quitte immédiatement le campus universitaire 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 l'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 universitaire 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 saurait 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 le registraire, le secrétaire, le directeur de la vie étudiante, le ou les doyens des études concernés, le conseiller et le Service de sécurité 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 présent code, si le comportement ayant motivé la suspension constitue également une infraction aux articles 28 à 51 du présent code.

Décision du vice-recteur ou de son représentant de suspendre un étudiant

153. Un vice-recteur ou son représentant 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 menace sérieuse à la capacité de l'Université et de ses membres de s'acquitter de leurs fonctions.
154. En pareil cas, le vice-recteur ou son représentant remet à l'étudiant un avis de suspension écrit dont il transmet simultanément copie au registraire, au secrétaire, au directeur de la vie étudiante, au doyen ou aux doyens des études concernés, au conseiller et au Service de sécurité. Le vice-recteur ou son représentant informe l'étudiant de son droit d'être accompagné 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 il lui fournit une copie de toute information justificative ainsi qu'un exemplaire du Code. Si l'étudiant suspendu souhaite rencontrer un conseiller étudiant sur le campus universitaire, le conseiller peut accepter de prendre des dispositions afin qu'une telle rencontre ait lieu.
155. Lorsqu'un étudiant est suspendu, le vice-recteur ou son représentant 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 à cet effet a lieu le plus tôt possible, normalement dans les vingt (20) jours de l'ordre de suspension. 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.

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 40 de 41

156. Si un 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 du président du comité.
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 le vice-recteur ou son représentant; cependant, on s'efforcera dans toute la mesure du possible de remédier aux inconvénients d'ordre pédagogique que l'étudiant aurait 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 le registraire, le directeur de la vie étudiante, le vice-recteur exécutif aux affaires académiques, le conseiller et le Service de sécurité.

Interdiction d'accès temporaire imposée à un membre du corps professoral ou à un membre du personnel administratif ou du personnel de soutien

159. Lorsqu'un membre du corps professoral ou un membre du personnel administratif ou du personnel 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](#) ou encore de la [politique de l'Université](#).
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](#) pertinents ou dans la [politique de l'Université](#), le cas échéant.

SECTION XI DIVERS

Nature confidentielle des dossiers

161. Le conseiller conserve les dossiers appropriés de plaintes et de leur disposition. Ces dossiers ne doivent être accessibles qu'au personnel du Bureau des droits et des obligations ou en fonction des exigences de la loi. Ils sont détruits selon un calendrier établi conformément aux dispositions de la loi provinciale.

CODE DES DROITS ET DES OBLIGATIONS

Page 41 de 41

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, le registraire et les représentants 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. Pour le calcul des délais d'audition établis dans 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 1^{er} juillet, les délais habituels établis dans le présent 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'un interprète est requise, la demande doit être faite au même moment que la demande d'audition initiale.

Le secrétaire général

166. Il incombe au secrétaire général de mettre en œuvre les dispositions du présent code et d'y apporter les modifications recommandées.