Université de Sudbury

CODE DE CONDUITE DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

1. DÉFINITIONS

1.1. Cyberintimidation

La cyberintimidation est un acte répété d'agression psychologique commis par un individu ou un groupe d'individus, qui entre en contact avec ses victimes par les réseaux sociaux, par courriel, par message texte ou par des moyens analogues.

1.2. Discrimination

La discrimination est toute pratique ou norme qui n'est pas raisonnablement nécessaire, qui a pour effet, intentionnel ou non, de porter préjudice à certaines personnes à cause de caractéristiques personnelles qu'elles ont en commun, par exemple la race, le sexe, ou la religion, et qui est fondée sur des stéréotypes à leur égard ou qui perpétue l'opinion qu'elles sont moins capables ou moins dignes d'être reconnues ou valorisées, menant à un traitement inégal des personnes concernées.

Les motifs de discrimination visés par le présent code sont :

a. la race;
b. la couleur;
c. l'origine nationale;
d. l'origine ethnique;
e. le lieu d'origine;
f. l'ascendance;
g. la langue et l'accent;
h. la religion;
i. l'âge;
j. l'état matrimonial;
k. la situation de famille;
l. le sexe;
m. la grossesse;
n. l'orientation sexuelle;
o. l'identité de genre ou son expression;
p. l'incapacité physique;
q. l'incapacité mentale;
r. la condition sociale, laquelle comprend la source de revenu, le niveau d'éducation et l'emploi;
s. les convictions ou l'activité politiques.

1.3. Harcèlement

Le harcèlement signifie le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires dans un milieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

1.4. Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique signifie tout comportement vexatoire qui se manifeste dans la conduite, des propos, des actes ou des gestes répétés et hostiles ou importuns et non voulus ayant un effet sur la dignité, l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui rend son milieu de travail néfaste.

Cette définition inclut le bullying, qui est un comportement persistant, agressif, abusif, intimidant ou insultant, un abus de pouvoir et des sanctions disciplinaires injustes qui font que la personne se sente menacée, humiliée et vulnérable et qui minent son assurance ou diminuent son amour-propre et estime de soi et risquent de lui causer du stress. Le harcèlement psychologique n'a pas besoin d'être fondé sur l'un des motifs illicites énumérés dans le Code des droits de la personne de l'Ontario.

Quelques exemples de harcèlement psychologique comprennent, sans s'y limiter :

a. jeter le discrédit sur une personne, faire circuler des rumeurs sur elle, la ridiculiser, l'humilier, mettre en doute ses convictions ou sa vie privée;
b. empêcher une personne de s'exprimer elle-même : en l'interrompant constamment, en l'empêchant de parler à d'autres;
c. cesser complètement de lui parler, nier sa présence, la distancer des autres;
d. déstabiliser une personne en se moquant de ses convictions, de ses goûts ou de ses opinions politiques;
e. miner ou entraver délibérément le travail d'une personne en retenant des informations nécessaires ou en lui donnant consciemment des informations erronées;
f. un comportement agressif, comme montrer du doigt, se tenir près d'une personne de manière agressive, frapper le bureau ou un mur avec le poing;
g. un comportement verbal abusif, comme crier, dénigrer, émettre des remarques humiliantes, narguer, proférer des insultes, des menaces, des injures ou l'emploi de jurons à l'endroit d'une personne, railler; proférer des insultes, des menaces ou des injures;
h. la négligence, en l'occurrence un comportement qui a pour effet d'empêcher la prestation de services essentiels, incluant le retrait de services de base à titre de punition; le défaut d'évaluer et de donner suite à des changements dans l'état de santé; et le refus ou le retrait de soutien physique ou émotionnel;
i. répandre des rumeurs malveillantes ou des mensonges;
j. critiquer déraisonnablement le rendement d'une personne;
k. messages, y compris téléphoniques, électroniques, de clavardage, et des commentaires affichés sur des sites Web qui sont menaçants, dérisoires ou diffamatoires.

1.5. Harcèlement sexiste

Le harcèlement sexiste désigne des paroles, des actes ou des gestes non désirés et à connotation sexiste, survenant de façon isolée ou répétitive et produisant un effet nocif sur la personne ou le groupe de personnes vers qui le comportement est dirigé. Sans limiter la généralité de ce qui précède ou ce qui suit, constitue du harcèlement sexiste, l'expression à l'égard d'une personne ou un groupe de personnes, par voie de gestes, paroles ou actes, de remarques, commentaires, allusions, plaisanteries ou propos de nature sexiste alors que la personne s'adonnant au comportement sait ou devrait raisonnablement savoir que telles remarques, tels commentaires, telles allusions, telles plaisanteries ou telles propositions peuvent dénigrer, exclure ou humilier la personne ou le groupe de personnes en question.

1.6. Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel s'entend du fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un milieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

Le harcèlement sexuel s'entend aussi du fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au travailleur ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Quelques exemples de harcèlement sexuel comprennent, sans s'y limiter :

a. toute attention non voulue de nature sexuelle ou liée au sexe d'une personne, portée à une personne ou à un groupe par une autre personne ou un autre groupe de même sexe ou du sexe opposé qui sait, ou devrait raisonnablement savoir que cette attention est non voulue et importune;
b. toute promesse implicite ou exprimée de récompense pour répondre à une demande ou une avance de nature sexuelle;
c. toutes menaces ou représailles implicites ou exprimées pour avoir refusé de se soumettre à une demande implicite ou exprimée de nature sexuelle;
d. tout comportement, verbal ou physique, de nature sexuelle ou lié au sexe d'une personne qui dérange le milieu de travail d'un individu ou d'un groupe ou qui crée une atmosphère intimidante, hostile ou offensante.

1.7. Intimidation

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

1.8. Membre de la communauté universitaire

Les membres de la communauté universitaire comprennent, sans exception, les étudiantes et étudiants, les employées et les employés ainsi que le personnel sous-traitant de l'Université.

1.9. Violence

La violence comprend menacer d'utiliser, utiliser ou tenter d'utiliser la force contre un individu, de façon à entraîner ou à risquer d'entraîner des lésions corporelles pour l'individu en question.

La violence inclut, sans s'y limiter :

a. L'emploi par une personne (c.-à-d., un employé, un étudiant, un visiteur, etc.) contre une autre, d'une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
b. Une tentative ou une menace par une personne (c.-à-d., un employé, un étudiant, un visiteur, etc.) contre une autre, d'employer une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
c. Une déclaration ou un comportement qu'il est raisonnable pour une personne d'interpréter comme étant une menace de violence visant une autre personne (c.-à-d., un employé, un étudiant, un visiteur, etc.) et qui pourrait lui causer un préjudice corporel;

d. Toute autre action qui amènerait une personne raisonnable à ressentir de la peur dans les mêmes circonstances.

1.10. Violence sexuelle

Tout acte sexuel ou tout acte visant 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, que l'on menace de commettre ou qui est tenté à l'endroit d'une personne sans son consentement. S'entend notamment de l'agression sexuelle, du harcèlement sexuel, de la traque, de l'outrage à la pudeur, du voyeurisme et de l'exploitation sexuelle.

2. CONDUITES PRESCRITES

Les étudiantes et les étudiants doivent faire preuve de bonne foi, d'honnêteté, de diligence et d'intégrité. Ils ont le droit d'être traités avec respect, de même qu'à ce que leur dignité et leur réputation soient protégées.

Il incombe donc aux étudiantes et aux étudiants de traiter les membres de la communauté universitaire avec respect, et de ne pas atteindre à leur dignité ou encore à leur réputation, et ce tant sur le campus que dans le cadre d'activités ayant lieu sous l'égide de l'Université, à l'extérieur de son campus, incluant en ligne.

Responsabilités des étudiantes et des étudiants

Les étudiantes et les étudiants sont tenus de prendre connaissance des règlements de l'Université, en particulier le *Règlement des études de premier cycle*, *le Règlement sur le plagiat et la fraude académique*, et le présent *Code de conduite*. Il leur appartient de réussir leur formation universitaire, de respecter leur environnement et de participer à la vie universitaire.

Les étudiantes et étudiants doivent notamment faire preuve de déférence à l'égard des autres membres de la communauté universitaire, respecter les délais qui leur sont impartis et adopter un comportement éthique dans leur participation aux activités pédagogiques. Elles et ils participent aux activités pédagogiques et effectuent leurs travaux et leurs lectures pour se préparer à ces activités. Il leur incombe de garder toujours propres et de maintenir en bon état les locaux, les laboratoires et toutes les ressources mises à leur disposition. En tant que membres à part entière de la communauté universitaire, elles et ils participent aux efforts de celle-ci pour promouvoir un milieu de travail et d'études sain et empreint de civilité.

3. CONDUITES PROSCRITES

L'Université se réserve le droit de suspendre, d'exclure ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à l'endroit de toute étudiante ou de tout étudiant qui n'observe pas ses règlements ou qui se comporte de manière préjudiciable à l'Université ou à tout membre de la communauté universitaire. L'étudiante ou l'étudiant qui adopte, notamment, les comportements décrits ci-dessous pourra faire l'objet d'une audience devant le Comité de conduite étudiante, qui pourra alors imposer des sanctions.

3.1. Discrimination

L'Université s'oppose à, et interdit toute discrimination telle que définie à l'article 1.2.

3.2. Harcèlement en général, psychologique, sexuel et sexiste

Toute forme de harcèlement, notamment psychologique, sexuel et sexiste tels que définis aux articles 1.3, 1.4 et 1.5 est interdite, et constitue un manquement au principe de respect

et de dignité de la personne, en plus de compromettre son droit de vivre dans un environnement sain et non discriminatoire.

3.3. Intimidation

Toute forme d'intimidation, incluant la cyberintimidation définie à l'article 1.1, est interdite. L'intimidation constitue, également, un manquement au principe de respect et de dignité de la personne, en plus de compromettre son droit de vivre dans un environnement sain et sécuritaire.

3.4. Photos, vidéos et enregistrement

Il est interdit d'enregistrer ou de prendre des photos ou des vidéos d'une professeure ou d'un professeur, d'une étudiante ou d'un étudiant ou d'une classe à leur insu. Il est également interdit de diffuser de quelque manière que ce soit le matériel pédagogique d'un cours, y compris les enregistrements faits par le professeur lui-même à moins d'avoir obtenu la permission écrite de ce dernier.

3.5. Violence

L'Université s'oppose à, et interdit toute violence telle que définie à l'article 1.9, dont la violence sexuelle définie à l'article 1.10.

4. PROCHAINE RÉVISION

Cette politique sera révisée aux cinq (5) ans ou plus tôt, au besoin.