

## POLITIQUE 2500-015

<b>TITRE :</b>	<b>Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination</b>		
<b>ADOPTÉE PAR :</b>	Conseil d'administration	Résolution :	CA-2004-06-29-10
<b>ENTRÉE EN VIGUEUR</b>	Le 29 juin 2004		
<b>MODIFICATION :</b>	Conseil d'administration	Résolution :	CA-2008-03-25-13
		Résolution :	CA-2012-12-19-15

## TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE .....	1
1. OBJECTIF .....	2
2. RAPPEL DU CADRE NORMATIF .....	3
3. CHAMP D'APPLICATION.....	4
4. DÉFINITIONS .....	4
5. ENGAGEMENT DE L'UNIVERSITÉ.....	6
6. RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES .....	7
7. RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES .....	8
8. MODALITÉS D'INTERVENTION.....	11
9. MESURES CORRECTIVES.....	15
10. PROTECTION ET SOUTIEN DES PERSONNES CONCERNÉES DANS CES DÉMARCHES	15
11. AUTRES RECOURS .....	16
12. DIFFUSION ET APPLICATION .....	17
13. MESURE TRANSITOIRE .....	17
14. ENTRÉE EN VIGUEUR.....	17

## PRÉAMBULE

L'Université de Sherbrooke se définit comme une communauté ouverte, engagée et responsable, qui répond aux besoins de la société et contribue à son développement. Elle inscrit au premier rang des valeurs qui l'animent une attention aux personnes, qui se concrétise de façon positive dans de bonnes conditions et de saines relations de travail, pour le développement d'un climat favorable à l'épanouissement de chaque personne et au respect de sa dignité. En conséquence, l'Université déclare que :

- chaque membre de la communauté universitaire est la première richesse de l'établissement peu importe son statut social, son identité ou sa responsabilité professionnelle;

- chaque membre de la communauté universitaire contribue par son travail, sa personnalité, ses talents et ses compétences à l'accomplissement de la mission universitaire;
- chaque membre de la communauté universitaire est responsable, dans son travail et dans ses relations, du bon climat de travail à l'intérieur de l'établissement;
- chaque membre de la communauté universitaire doit se sentir responsable de la réputation de l'Université, à l'interne comme à l'externe;
- chaque membre de la communauté universitaire est gardien en tout temps des valeurs déclarées par l'Université.

## 1. OBJECTIF

La présente politique a pour objectif de doter la communauté universitaire d'un cadre permettant de protéger les droits fondamentaux des personnes en faisant la promotion du respect de ces droits, en prévenant leurs possibles transgressions, en aidant les personnes à régler leurs différends, en facilitant l'acheminement des demandes d'aide et le traitement des plaintes, en corrigeant et en sanctionnant, au besoin, des conduites répréhensibles.

L'Université reconnaît le droit de chaque membre de la communauté universitaire d'être respecté, entendu, aidé et défendu, et ce, en toute équité dans les matières visées par cette politique.

L'Université entend créer et maintenir, pour tous ses membres, un environnement propice à la réalisation de sa mission d'enseignement et de recherche, de même qu'un milieu de travail, d'études et de prestation de services harmonieux, exempt de harcèlement, où chacun a droit au respect, à la dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique.

L'Université considère que le harcèlement cause ou peut causer préjudice à la personne harcelée et qu'il contribue à créer un milieu néfaste de travail, d'études ou de service à la collectivité.

En conséquence, l'Université désavoue toute manifestation de harcèlement à l'égard de ses membres dans le cadre d'une activité universitaire ou à l'égard de toute personne qui utilise ses services. Elle s'engage à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement, le faire cesser et le sanctionner.

Le silence et l'inaction des membres de la communauté universitaire peuvent contribuer au maintien de conduites harcelantes. Ils sont donc encouragés à intervenir et doivent collaborer au traitement des situations alléguées de harcèlement, notamment en fournissant tous les renseignements requis par ce processus. Ils ont le devoir d'aviser les personnes en autorité de toutes les situations dont ils sont témoins.

Les représentantes et représentants de l'Université entendent travailler de concert avec tous les groupes d'intervenantes et d'intervenants, notamment les associations d'employées et d'employés et les associations étudiantes pour prévenir et contrer le harcèlement.

L'Université préconise la voie de la prévention, de la résolution de problèmes et de la conciliation en matière de harcèlement et de discrimination. En conséquence, elle met à la disposition de la communauté universitaire des ressources à cette fin.

## 2. RAPPEL DU CADRE NORMATIF

La *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* identifie les balises légales fondant la qualité de vie en société et dans un milieu de travail. Elle énonce les droits suivants :

- « L'être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. » (art. 1);
- « Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association. » (art. 3);
- « Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. » (art. 4);
- « Toute personne a droit au respect de sa vie privée. » (art. 5);
- « Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. » (art. 10);
- « Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10. » (art. 10.1);
- « Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. » (art. 46).

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* stipule que « le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. » (art. 9).

La *Loi sur les normes du travail* spécifie que « tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. » (art. 81.19). La même loi définit le harcèlement psychologique (art. 81.18) et spécifie également que « Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite. » (art. 123.7).

### 3. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toute personne qui, notamment :

- exerce une fonction, occupe un emploi rémunéré, accomplit des tâches bénévolement à l'Université ou siège aux instances de l'Université, notamment au conseil d'administration;
- poursuit des études à temps partiel ou à temps complet à l'Université;
- fait partie d'une association ou d'un groupe relié à l'Université;
- entretient des relations avec l'Université à titre de cliente ou client, de visiteuse ou visiteur ou de fournisseuse ou fournisseur.

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

### 4. DÉFINITIONS

#### 4.1 Les situations de conflits

Le conflit est un différend exprimé entre au moins deux parties. Il est issu d'une incompatibilité totale, partielle, réelle ou perçue entre les rôles, les buts, les objectifs, les intentions et les intérêts d'un ou de plusieurs individus qui reconnaissent avoir des motivations contraires.

Toute situation de conflit, de tension ou de confrontation ne doit pas être interprétée comme un manquement au respect des personnes. Si les démarches personnelles entreprises par les personnes concernées pour résoudre le conflit n'ont pas donné les résultats escomptés, et dans le but d'éviter qu'une telle situation ne s'envenime et ne prête flanc à des gestes inacceptables, des mesures peuvent être prises par la faculté ou le service concerné pour aider à leur règlement de façon appropriée, dans le respect des personnes en cause.

Les conseillères et les conseillers en gestion des ressources humaines sont mandatés et habilités en première ligne pour soutenir, au besoin, la faculté ou le service dans la gestion de conflits impliquant le personnel. Il en va de même pour la direction de générale des Services à la vie étudiante ou la personne qu'elle désigne dans la gestion de conflits impliquant les étudiantes et les étudiants.

#### 4.2 Le harcèlement et la discrimination

Les formes de harcèlement sont de deux types : le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel. Ces atteintes peuvent se produire entre personnes ayant des statuts différents ou ayant un même statut dans la communauté universitaire.

##### Le harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique se définit comme une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés par la personne visée, portant atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique et entraînant pour elle un milieu de travail ou d'études néfaste. Une seule conduite

grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.<sup>1</sup>

Quatre critères de la définition doivent être présents et démontrés pour que le harcèlement psychologique soit établi, à savoir :

1) Conduite vexatoire ayant un caractère de répétition

On entend par conduite vexatoire, une conduite humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit, qui la blesse dans son amour-propre, qui lui cause du tourment.

Le caractère répétitif suppose qu'il y a une continuité dans le temps. Une parole, un comportement, un acte ou un geste pris isolément peut être bénin, anodin, mais l'ensemble ou l'accumulation de ceux-ci pourrait permettre de conclure à une situation de harcèlement. Néanmoins, une seule conduite grave peut constituer une atteinte à la dignité et au respect de la personne, comme harcèlement psychologique ou harcèlement sexuel, si elle entraîne un effet nocif continu pour la personne qui en est victime.

2) Caractère hostile ou non désiré

Les comportements, les paroles, les actes ou les gestes reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirables. Dans certains cas, le caractère « non désiré » n'exige pas nécessairement que la victime ait exprimé clairement son refus ou sa désapprobation comme lors d'une agression.

3) Atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique

Le harcèlement a un impact négatif sur la personne. La dignité humaine est bafouée lorsqu'une personne est marginalisée, mise de côté et dévalorisée, tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel ou académique. La situation peut causer une détérioration de la santé psychologique et physique de la personne victime de harcèlement.

4) Un milieu de travail ou d'études néfaste

Il s'agit d'un milieu de travail ou d'études qui est dommageable, qui crée un tort, qui nuit à la personne victime de harcèlement.

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

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

---

<sup>1</sup> Définition de harcèlement psychologique inspirée de l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*.

### Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit comme un comportement à connotation sexuelle se manifestant par des paroles, des gestes, des actes répétés, non désirés par la personne visée, soit pour obtenir sous pression des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et humilier la personne, en portant ainsi atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique, en créant pour elle des conditions de travail ou d'études défavorables.

### La discrimination

La discrimination se définit comme une conduite se manifestant par des paroles, des gestes, des actes ou des règles visant à exclure une personne, à l'inférioriser ou à lui refuser certains droits en raison de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son apparence physique, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

## **5. ENGAGEMENT DE L'UNIVERSITÉ**

L'Université affirme sa volonté de favoriser un bon climat de travail et d'études et s'engage à prendre les moyens raisonnables afin de prévenir et de faire cesser toute forme de harcèlement et de discrimination. Pour ce faire, l'Université entend s'appuyer sur les principes et repères suivants :

### **Prévention**

Divers éléments contribuent à la santé organisationnelle. Les conditions de vie, de travail et d'études de chaque milieu doivent être favorables à la bonne entente et au respect mutuel. Une bonne information sur les valeurs à respecter et une bonne formation sur les formes de harcèlement et de conduites inadmissibles permettent de dépister de possibles cas problématiques.

### **Responsabilisation**

Chaque membre de la communauté universitaire peut, par son engagement personnel, contribuer à prévenir et à régler des situations problématiques. Plusieurs problèmes trouvent une issue heureuse quand les personnes font l'effort de dialoguer avec ouverture et maturité.

### **Respect mutuel**

Toute personne a le droit d'être traitée respectueusement. Une position d'autorité ou l'attribution d'une responsabilité ou d'un statut spécifique ne peuvent, en aucun cas, servir de caution à des comportements dévalorisants pour les autres.

### **Impartialité**

Toute personne a le droit de se faire entendre quand elle se croit victime de conduites non respectueuses de sa dignité. Ces situations doivent être traitées avec objectivité, célérité et transparence.

## **Conciliation et médiation**

Les difficultés vécues en lien avec le respect des personnes et de leur dignité sont parfois liées à des problèmes de communication. Le cas échéant, l'utilisation d'approches de résolution de conflits, basées sur le dialogue, est encouragée de manière à assainir le climat et à favoriser le respect mutuel.

## **Intervention et soutien**

Il importe d'intervenir avec diligence afin d'éviter que les tensions et les conflits n'affectent la vie et la santé des personnes. Toute personne doit avoir accès à des mécanismes appropriés pour le traitement des plaintes afin d'obtenir de l'aide.

## **6. RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES**

Les différents acteurs au sein de la communauté universitaire doivent collaborer en mettant l'accent sur la prévention de toute forme de conflit, de harcèlement ou de discrimination. Les responsabilités de chacun font état de ce rôle partagé.

Dans la mesure du possible, toute personne qui s'estime victime d'une conduite vexatoire doit discuter de la situation avec la ou les personnes concernées en exprimant clairement qu'il s'agit d'un comportement non désiré qui doit cesser.

Les membres de la communauté universitaire doivent contribuer à rendre les relations harmonieuses et le milieu exempt de toute forme de harcèlement ou de discrimination, y compris en signalant des conduites qui sont à risque de porter atteinte à la dignité des personnes. Lorsqu'il y a enquête administrative, les membres de la communauté universitaire ont l'obligation d'y collaborer avec diligence.

Les membres de la direction de l'Université, des facultés et des services, ainsi que toutes les personnes en position d'autorité, informés d'une telle situation, doivent prendre les moyens raisonnables pour intervenir dans les limites de leurs responsabilités. Pour la population étudiante, les personnes en position d'autorité sont normalement les professeures et professeurs ainsi que les chargées et chargés de cours pour les situations se déroulant dans leur groupe ou un membre de la direction facultaire pour les autres situations. Pour les membres du personnel, il s'agit de tous les gestionnaires de l'Université. Ainsi, les personnes en position d'autorité soutiennent toute personne s'adressant à elles dans la recherche de solutions et l'application de la présente politique, et collaborent aux actions visant la résolution d'une situation. Ces mêmes personnes peuvent demander le soutien des conseillères et des conseillers en gestion des ressources humaines du Service des ressources humaines, de la direction générale des Services à la vie étudiante ou la personne qu'elle désigne, ou encore de la conseillère ou du conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination, selon la gravité de la situation, et ce, dans le respect du partage des responsabilités précisées à la section 7.

Les professionnelles et les professionnels du programme d'aide au personnel informent la personne qui les consulte de l'existence de la présente politique et la dirigent, au besoin, vers le Service des ressources humaines.

## **7. RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES**

### **7.1 Vice-rectorat aux ressources humaines**

Le Vice-rectorat aux ressources humaines, responsable de l'application de la présente politique, prend les décisions qu'il juge appropriées dans le respect des politiques et règlements de l'Université et des conventions et protocoles régissant les conditions de travail, et les transmet aux personnes concernées ainsi qu'à la conseillère ou au conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination, au Service des ressources humaines ou aux Services à la vie étudiante, selon leur implication dans le dossier.

### **7.2 Gestionnaire**

La ou le gestionnaire ayant du personnel sous sa supervision doit s'assurer de gérer de façon préventive afin d'éviter la présence de sources de conflit au sein de son équipe. Elle ou il a également la responsabilité d'être à l'affût de tout conflit pouvant émerger au sein de son équipe et d'agir promptement afin de les résoudre avant qu'ils ne dégénèrent ou qu'ils donnent lieu à des comportements pouvant potentiellement être qualifiés de harcèlement ou de discrimination. Il est de la responsabilité du gestionnaire de gérer ces situations et de faire appel, au besoin, à la conseillère ou au conseiller en gestion des ressources humaines de son unité afin de l'appuyer dans sa démarche de gestion.

### **7.3 Service des ressources humaines**

Le Service des ressources humaines agit à titre de ressource-conseil auprès des gestionnaires et des membres du personnel. Les conseillères et les conseillers en gestion des ressources humaines interviennent en première ligne de façon préventive au niveau de la gestion de conflits pour tenter de régler la situation et d'éviter qu'elle ne dégénère. À défaut d'un règlement, le Service des ressources humaines dirige les personnes concernées vers la conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination. Il revient par ailleurs au Service des ressources humaines de coordonner la formation en collaboration avec la conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination ainsi que les communications découlant de l'application de la présente politique.

### **7.4 Services à la vie étudiante**

Les Services à la vie étudiante agissent à titre de ressource de première ligne auprès de la population étudiante et des associations étudiantes pour toutes les situations conflictuelles. Ils interviennent au niveau de la gestion de conflits pour tenter de régler la situation afin d'éviter qu'elle ne dégénère ou dirigent les personnes vers les ressources appropriées.

### **7.5 Secrétaire de faculté**

La ou le secrétaire de faculté agit ultimement à titre de personne-ressource pour les situations conflictuelles impliquant une étudiante ou un étudiant. Elle ou il tente, à la suite ou en soutien aux intervenantes et intervenants qui ont déjà agi auprès des personnes impliquées, de résoudre la situation en faisant appel, au besoin, à la direction générale des Services à la vie étudiante ou la personne qu'elle désigne, à la conseillère ou au conseiller en gestion des ressources humaines ou à l'ombudsman des étudiantes et des étudiants.



## **7.6 Syndicats ou associations d'employées et d'employés**

Les syndicats et les associations d'employées et d'employés favorisent un milieu de travail et d'études exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination et collaborent à l'application de la politique, notamment en appuyant les activités de sensibilisation, en informant leurs membres et en les encourageant à faire appel au Service des ressources humaines. De plus, les syndicats et les associations d'employées et d'employés sont consultés et formulent un avis sur tout projet de modification de la présente politique.

## **7.7 Associations étudiantes**

Les associations étudiantes favorisent un milieu de travail et d'études exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination et collaborent à l'application de la présente politique, notamment en participant au comité d'orientation, en appuyant les activités de sensibilisation, en informant leurs membres et en les encourageant à faire appel à la direction générale des Services à la vie étudiante ou à la personne qu'elle désigne pour toutes les situations conflictuelles autres qu'académiques. Pour les situations touchant les aspects académiques, les associations étudiantes les dirigent vers la secrétaire ou le secrétaire de faculté.

## **7.8 Conseillère ou conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination**

À la recommandation du comité de direction de l'Université, le conseil d'administration nomme une conseillère ou un conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination comme personne chargée du respect de l'application de la politique. Cette personne collabore avec les divers intervenants et intervenantes.

La conseillère ou le conseiller a pour mandat :

- d'assurer la formation des différents acteurs en matière de harcèlement et de discrimination et la mise en place des programmes de prévention en collaboration avec le Service des ressources humaines;
- d'accueillir, d'informer, de soutenir et de conseiller toute personne qui s'adresse à elle ou à lui – personne plaignante, personne en autorité, témoin – pour une situation possible de harcèlement psychologique, de harcèlement sexuel ou de discrimination;
- de diriger vers les ressources appropriées toute personne qui s'adresse à elle ou à lui pour l'une ou l'autre situation de conflit;
- d'informer la personne qui se sent lésée que d'autres recours existent et de l'aviser qu'elle peut consulter une conseillère ou un conseiller juridique si elle désire obtenir de l'information à ce sujet;
- d'informer la plaignante ou le plaignant de son droit d'être accompagné ou de consulter une personne de son choix;
- d'amener, à la suite d'une plainte formelle, les personnes concernées dont la ou les personnes qui se sentent lésées et la ou les personnes mises en cause, dans le cadre d'une recherche d'entente, à convenir d'une ou des solutions acceptables pour elles et susceptibles de corriger la situation;
- de recommander aux personnes compétentes les mesures qui devraient être prises si elles estiment que la sécurité de la personne qui se considère lésée est menacée;

- d'assurer la gestion et le suivi des plaintes;
- d'analyser la recevabilité ou non d'une plainte, à savoir s'il y a matière à harcèlement ou discrimination;
- de transmettre à la vice-rectrice ou au vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines une copie des plaintes écrites déposées formellement en vertu de la présente politique ainsi qu'une copie de l'étude de recevabilité et de tout autre document nécessaire au traitement de celles-ci, le cas échéant;
- de tenir à jour l'information concernant le harcèlement ainsi qu'une liste de médiatrices et médiateurs qualifiés;
- de faire rapport annuellement au comité des ressources humaines du conseil d'administration et de formuler des recommandations, au besoin.

Le mandat de la conseillère ou du conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination est d'une durée de trois ans, avec possibilité de renouvellement à la suite d'une évaluation effectuée par le comité des ressources humaines qui formule une recommandation au conseil d'administration.

La conseillère ou le conseiller se rapporte à la vice-rectrice ou au vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines en ce qui concerne toutes les questions de fond et de contenu en lien avec son mandat, et à la secrétaire générale ou au secrétaire général pour les dimensions administratives reliées à sa tâche.

## **7.9 Ombudsman des étudiantes et des étudiants**

L'ombudsman des étudiantes et des étudiants favorise un milieu d'études sain en assurant le respect des droits de la population étudiante, pour lesquels les facultés agissent en première ligne. Elle ou il informe la personne qui la ou le consulte, le cas échéant, de l'existence de la politique et la dirige, au besoin, vers les ressources appropriées.

## **7.10 Comité d'orientation**

Un comité d'orientation est formé pour assurer le suivi de la présente politique et soutenir le travail de la conseillère ou du conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination. Le mandat du comité d'orientation consiste à :

- veiller à ce que des mesures soient mises en place afin de sensibiliser la communauté universitaire aux enjeux de la présente politique;
- faire des recommandations à la vice-rectrice ou au vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines au sujet des problématiques touchant la présente politique ou de modifications à apporter à cette politique;
- assumer toute autre responsabilité que lui confie la vice-rectrice ou le vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines sur toute question découlant de cette politique.

Le comité est présidé par la vice-rectrice ou le vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines, à qui se joignent, en plus de la conseillère ou du conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination, onze (11) personnes nommées par le comité de direction de l'Université, pour un mandat de trois ans, renouvelable. Ces personnes sont :

- une doyenne ou un doyen;
- une directrice administrative ou un directeur administratif de faculté;
- une directrice générale ou un directeur général de service;
- une représentante ou un représentant des Services à la vie étudiante;
- une représentante ou un représentant du Service des ressources humaines;
- une professeure ou un professeur;
- une chargée de cours ou un chargé de cours;
- un membre du personnel de soutien;
- un membre du personnel professionnel;
- une étudiante ou un étudiant de premier cycle;
- une étudiante ou un étudiant de deuxième cycle ou de troisième cycle.

Le comité se réunit au moins une fois par année.

## 8. MODALITÉS D'INTERVENTION

La procédure de signalement des conduites portant atteinte à la dignité et au respect de la personne peut se faire de deux façons :

- démarche de premier signalement des faits et approche préventive pour identifier le risque de dérive et aider à corriger le problème à la source;
- démarche réactive sur la base d'une plainte formelle à la suite d'une infraction démontrée.

### 8.1 Procédures informelles, conciliation

#### L'initiative personnelle

Certains conflits ont pour origine des problèmes de communication. Des clarifications peuvent résoudre les différends rapidement et avec satisfaction. Les personnes concernées sont fortement encouragées à s'expliquer avec ouverture et dans un dialogue respectueux en vue d'en arriver à une résolution du différend.

#### L'aide d'une ou d'un gestionnaire ou des conseillères et des conseillers en gestion des ressources humaines ou de la direction générale des Services à la vie étudiante ou la personne qu'elle désigne.

Lorsque l'initiative personnelle est inappropriée ou infructueuse, les personnes peuvent demander l'aide d'un gestionnaire ou d'une personne en autorité qui pourra tenter de faciliter la communication entre les personnes concernées. Si les personnes en autorité sont mises en cause dans la situation, les personnes concernées peuvent s'adresser directement aux conseillères et aux conseillers en gestion des ressources humaines lors de conflits impliquant le personnel. Pour les situations impliquant des étudiantes et des étudiants, les personnes concernées peuvent s'adresser à la direction générale des Services à la vie étudiante ou à la personne qu'elle désigne qui verra, après consultation auprès de la ou du secrétaire de faculté, à les orienter vers les ressources appropriées.

En tout temps, la conseillère et le conseiller en gestion des ressources humaines ou la direction générale des Services à la vie étudiante ou la personne qu'elle désigne agit en première ligne pour appuyer les personnes concernées afin de les aider à clarifier et tenter de résoudre la situation. Ces personnes-ressources :

- invitent la personne à lui exposer les faits et la rassurent sur la discrétion de la démarche;
- rappellent à la personne que l'Université désire offrir un milieu exempt de harcèlement et de discrimination, et lui expliquent la procédure de traitement des plaintes;
- avisent la personne plaignante de la possibilité que la personne mise en cause puisse être éventuellement rencontrée afin d'obtenir sa version des faits;
- rencontrent, au besoin, le gestionnaire ou la personne en autorité pour voir à l'application de mesures correctives susceptibles de régler la situation réelle ou présumée de harcèlement ou de discrimination;
- recommandent, le cas échéant, l'intervention d'une ressource d'aide (psychologue, travailleuse sociale ou travailleur social, psychothérapeute, spécialiste de ressources humaines) afin de travailler à résoudre le problème;
- proposent aux parties impliquées, le cas échéant, une démarche de conciliation. La conciliation aide principalement les parties à communiquer, à identifier le problème ainsi qu'à explorer ensemble les solutions.

Les démarches entreprises dans le cadre des procédures informelles sont documentées au fil des diverses interventions afin de pouvoir suivre leur évolution. Les procédures informelles ne constituent pas un préalable aux procédures formelles.

## **8.2 Procédure impliquant la conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination**

1. La conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination doit s'assurer que, dans un premier temps, les procédures informelles et la conciliation ont été utilisées ou, du moins, envisagées par la personne plaignante. Si ce n'est pas le cas, la conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination la dirige vers les intervenantes et intervenants, tel que prévu à l'article 8.1 de la présente politique. La personne plaignante peut choisir de ne pas avoir recours aux procédures informelles.
2. Dans les cas où la démarche informelle, y compris la conciliation, ont été utilisées et n'apportent pas les résultats attendus, ou si la personne concernée ne souhaite pas procéder dans un premier temps par ces étapes, la personne qui s'estime victime de harcèlement ou de discrimination peut déposer une plainte écrite dans les 90 jours de la dernière manifestation de la conduite jugée vexatoire auprès de la conseillère ou du conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination. La vice-rectrice ou le vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines pourra ou non, en fonction de l'évaluation produite par la conseillère ou le conseiller en matière de prévention et de harcèlement et de discrimination, prolonger ce délai. La plainte doit être consignée dans le formulaire prévu à cet effet et doit respecter les paramètres de celui-ci en mentionnant :
  - le nom de la personne qui s'estime victime de harcèlement et de la ou les personnes mises en cause – à qui ce harcèlement est reproché – ainsi que le lien ou la nature de la relation entre ces personnes;
  - la description des faits, incluant la nature et les circonstances de temps et de lieu du préjudice allégué;
  - le nom des témoins, s'il y a lieu. La plainte doit être datée et signée par la personne plaignante.

Toute personne visée par cette plainte est avisée de l'identité de la ou des personnes plaignantes ainsi que de la teneur de la plainte ou des plaintes lorsque le dossier est considéré complet, à moins que la conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination, après consultation de la vice-rectrice ou du vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines, juge que cette information puisse causer un préjudice important à la personne plaignante.

3. La conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination analyse la recevabilité de la plainte à partir des faits rapportés par la personne qui s'estime victime d'une conduite vexatoire. Si la plainte est jugée non recevable, c'est-à-dire, si elle ne correspond pas aux définitions de harcèlement psychologique, sexuel ou de discrimination, la conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination dirige, selon le besoin, la personne plaignante vers les ressources appropriées. Est irrecevable, toute plainte :
  - qui se situe hors du champ d'application de la présente politique;
  - qui est fondée sur des faits allégués qui ne présentent pas une apparence suffisante de harcèlement;
  - qui est formulée avec l'intention de nuire ou d'induire en erreur;
  - pour laquelle un autre recours a été exercé.

La conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination peut, en tout temps, décider de réunir plusieurs plaintes impliquant les mêmes parties, à la condition que ces plaintes ne soient pas incompatibles les unes par rapport aux autres et que, au contraire, elles forment un tout qui pourrait permettre une solution plus complète de la situation.

4. Dans le but de déterminer la recevabilité de la plainte, la conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination peut s'adjoindre les services-conseils d'un comité *ad hoc* formé d'une ou d'un juriste, d'une ou d'un psychologue et d'une conseillère ou d'un conseiller en gestion des ressources humaines.
5. À cette étape, une plainte qui est jugée recevable n'est pas pour autant jugée fondée. À la suite de la recevabilité d'une plainte, si les procédures informelles ou la conciliation n'ont pas donné les résultats attendus ou n'ont pas été tentées, et selon la gravité des comportements reprochés, la conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination peut suggérer aux parties concernées de procéder à une médiation si elles donnent leur accord. La médiation vise à trouver, avec l'aide d'un tiers extérieur, des solutions mutuellement acceptables pour les personnes concernées. La médiatrice ou le médiateur n'a aucun pouvoir décisionnel mais a le contrôle du processus. Elle ou il assure une communication efficace entre les parties. La médiation est libre et volontaire. La participation des personnes concernées doit être faite de bonne foi par un accord formel.

Normalement, dans les 30 jours ouvrables qui suivent le dépôt d'une plainte, si la partie plaignante et celle mise en cause, ou l'une des deux parties, refusent la médiation, ou si la conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination la juge non pertinente dans les circonstances, la conseillère ou le conseiller achemine à la vice-rectrice ou au vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines un rapport accompagné des documents suivants :

- une copie de la plainte;
- une copie de la version des faits de la personne mise en cause;
- la liste des témoins.

Lorsque la plainte vise un membre du comité de direction de l'Université, la conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination achemine un rapport et les documents à la présidente ou au président du comité ressources humaines du conseil d'administration. Lorsque la plainte vise un membre du conseil d'administration, la conseillère ou le conseiller achemine le rapport et les documents à la présidente ou au président du conseil d'administration. Lorsque la plainte vise la présidente ou le président du conseil d'administration, la conseillère ou le conseiller achemine le rapport et les documents à la présidente ou au président du comité ressources humaines du conseil d'administration.

La conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination informe également la vice-rectrice ou le vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines ou, le cas échéant, la présidente ou le président du comité ressources humaines, ou la présidente ou le président du conseil d'administration, de son évaluation de la situation. Cette évaluation de la conseillère ou du conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination est confidentielle dans la mesure prévue par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1).

L'évaluation de la conseillère ou du conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination ne peut lier la vice-rectrice ou le vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines ou, le cas échéant, la présidente ou le président du comité ressources humaines, ou la présidente ou le président du conseil d'administration, dans les décisions qu'elle ou qu'il aura à prendre à la suite de la réception de ce rapport, pour lequel elle ou il pourra, par ailleurs, requérir des informations supplémentaires.

Lorsqu'une partie plaignante dépose une plainte, celle-ci peut, en tout temps, retirer cette plainte. Toutefois, la conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination peut, si elle a des motifs raisonnables de croire à l'existence d'une situation de harcèlement, recommander à la vice-rectrice ou au vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines ou, le cas échéant, la présidente ou le président du comité des ressources humaines, ou la présidente ou le président du conseil d'administration, de vérifier la présence ou non de harcèlement et, le cas échéant, de le faire cesser.

Considérant les objectifs visés par la présente politique, à tout moment, même avant le dépôt d'une plainte, ou malgré le fait qu'une telle plainte puisse être retirée par la suite, la conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination peut requérir de la vice-rectrice ou du vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines ou, le cas échéant, de la présidente ou du président du comité des ressources humaines, ou de la présidente ou du président du conseil d'administration, qu'elle intervienne afin de prendre toute mesure provisoire qu'elle juge adéquate avant qu'une décision finale ne soit rendue.

À tout moment au cours du processus de plainte, la conseillère ou le conseiller en matière de harcèlement et de discrimination peut y mettre fin en raison du comportement de la personne plaignante ou si les faits qui sont portés à sa connaissance la convainquent que la plainte est abusive, frivole, vexatoire, manifestement mal fondée ou déposée de mauvaise foi. Avant de prendre sa décision, la conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination donne à la personne plaignante l'occasion d'être entendue à ce sujet.

## **9. MESURES CORRECTIVES**

Si la plainte est jugée fondée, l'Université prend alors les dispositions nécessaires pour que cesse la conduite vexatoire portant atteinte à la dignité de la personne plaignante et fixe les mesures visant à réparer, s'il y a lieu, le préjudice que cette dernière a subi, ainsi que les mesures préventives, correctrices et disciplinaires à l'égard de la personne mise en cause, s'il y a lieu.

Ces mesures sont prises par la vice-rectrice ou le vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines, après analyse de tous les éléments au dossier, et ce, dans le respect des politiques et règlements de l'Université et des conventions et protocoles régissant les conditions de travail.

Dans le cas d'une plainte visant un membre du comité de direction de l'Université, les mesures sont prises par la présidente ou le président du comité des ressources humaines du conseil d'administration.

Dans le cas d'une plainte visant un membre du conseil d'administration, les mesures sont prises par la présidente ou le président du conseil d'administration.

Dans le cas d'une plainte visant la présidente ou le président du conseil d'administration, les mesures sont prises par la présidente ou le président du comité des ressources humaines du conseil d'administration.

## **10. PROTECTION ET SOUTIEN DES PERSONNES CONCERNÉES DANS CES DÉMARCHES**

Dans le cadre de l'application des diverses étapes pour prévenir, corriger ou sanctionner des conduites portant atteinte à la dignité des personnes, l'Université prend les moyens raisonnables pour assurer la protection des personnes qui sont impliquées.

### **10.1 Droit d'être accompagné**

Toute personne qui se prévaut de la présente politique ou toute personne visée par une démarche régie par la présente politique peut être accompagnée par une personne de son choix, à tout moment du processus. La personne accompagnatrice ne peut intervenir à la place de la partie qu'elle accompagne, mais seulement auprès d'elle.

Le Service des ressources humaines ou la conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination doit informer les personnes concernées de ce droit. L'Université n'assume pas les coûts d'un tel accompagnement, le cas échéant.

### **10.2 Protection des personnes impliquées**

Toute personne a le droit de signaler une conduite répréhensible, de déposer une plainte formelle, ou de témoigner sans crainte de représailles, à moins que la démarche, la plainte déposée ou le témoignage ne soient faits avec l'intention d'induire en erreur, notamment en faisant une fausse déclaration ou une fausse accusation.

Toute personne peut témoigner sans crainte de représailles, à moins que son témoignage ne soit fait avec l'intention d'induire en erreur en faisant une fausse déclaration. Il en est de même pour les personnes appelées à intervenir dans le processus.

Une plainte abusive, frivole, vexatoire ou déposée de mauvaise foi ne peut être excusée. Une plainte est considérée comme telle, notamment lorsqu'il est déterminé qu'elle est faite par méchanceté ou dans le but de contrarier. Lorsque la preuve démontre qu'une telle plainte a été déposée, la plaignante ou le plaignant peut faire l'objet d'une sanction qui

serait applicable dans un cas grave de harcèlement selon la nature et la gravité de la plainte, nonobstant la possibilité d'un recours civil en dommages et intérêts pour abus de droit.

Dans un cas jugé grave ou urgent, ou lorsqu'une personne exerce ou tente d'exercer des mesures de représailles, la vice-rectrice ou le vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines peut appliquer, à l'égard d'un membre de la communauté universitaire ou d'un tiers faisant l'objet d'allégations de harcèlement le justifiant ou de représailles, les mesures exceptionnelles nécessaires pour assurer la protection des personnes, y compris faire appel à la Division de la sécurité et prévention du Service des immeubles. Le Service des ressources humaines et la conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination doivent en être avisés afin d'agir en conséquence.

### **10.3 Confidentialité**

Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement par toutes les parties concernées, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement juridique ou administratif d'une plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

Cette disposition ne doit cependant pas être interprétée comme un empêchement de prendre conseil auprès de professionnelles et professionnels, des associations ou syndicats d'employées et d'employés ou d'étudiantes et d'étudiants concernés, dans la mesure où la confidentialité des personnes impliquées est préservée.

La conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination est responsable de la conservation des dossiers et ne doit y donner accès qu'aux personnes qui sont appelées à participer aux processus prévus dans cette politique, et ce, dans la mesure de leurs besoins, ou à moins que la loi ne le permette ou ne l'ordonne.

Les dossiers et les rapports de la conseillère ou du conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination transmis à la vice-rectrice ou au vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines sont conservés sous la responsabilité du bureau de la conseillère ou du conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination, selon le délai de conservation prévu au calendrier de conservation des documents de l'Université. Ces dossiers et rapports sont confidentiels et ne font pas partie du dossier officiel de l'employée ou de l'employé ou de l'étudiante ou de l'étudiant, à moins qu'ils ne soient nécessaires au traitement d'une plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

### **10.4 Ressources d'aide**

La conseillère ou le conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination offre, s'il y a lieu, à la personne plaignante ou à la personne concernée par une plainte, les ressources d'aide disponibles pour l'accompagner dans sa démarche.

## **11. AUTRES RECOURS**

Le choix du recours revient à la personne plaignante. Tout recours exercé en vertu des règlements, conventions et protocoles en vigueur à l'Université, de même qu'en fonction de la loi, met fin aux procédures de traitement de la situation de harcèlement psychologique, sexuel ou de discrimination en vertu de la présente politique, et entraîne la fermeture du dossier.

Il incombe à la conseillère ou au conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination d'informer la personne plaignante que d'autres recours existent et qu'elle peut



consulter une conseillère ou un conseiller juridique si elle désire obtenir de l'information à ce sujet. Les personnes plaignantes doivent être conscientes que les recours prévus par les règlements, conventions et protocoles en vigueur de même que par la loi sont soumis à des délais de prescription qui doivent être respectés.

Il est également entendu que la présente politique n'enlève aucun recours à la personne plaignante. L'Université ne s'engage pas à prendre fait et cause pour la personne plaignante qui exerce de tels recours, ni à assumer en totalité ou en partie ses honoraires judiciaires ou extrajudiciaires, à moins d'y être contrainte par une disposition impérative de la loi ou par une ordonnance d'un tribunal.

## **12. DIFFUSION ET APPLICATION**

L'Université s'engage à mettre en place des moyens assurant la diffusion de la présente politique, dans l'optique d'entretenir un bon climat de travail et d'études et de prévenir toute forme d'atteinte au respect des personnes.

La responsabilité générale de la présente politique est confiée à la vice-rectrice ou au vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines, et ce, en conformité avec les dispositions de la présente politique.

## **13. MESURE TRANSITOIRE**

Tous les dossiers en cours au moment de l'approbation des modifications de la présente politique seront traités selon les modalités de la version de la politique approuvée par le conseil d'administration le 25 mars 2008.

## **14. ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente politique est entrée en vigueur le 29 juin 2004. Les dernières modifications ont été approuvées par le conseil d'administration le 19 décembre 2012.