

Document de travail
Sous réserve de l'adoption par le Conseil d'administration de l'UQAM

Intitulé du dossier

Refonte de la Politique 42 contre le harcèlement psychologique
Dossier non-confidentiel

Responsable du dossier

Louis Baron, vice-recteur au développement humain et organisationnel

Dossier préparé par

Maude Rousseau, directrice du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement

Nous diffusons ce document en vertu de notre devoir de consultation de la population étudiante uqamienne, ne groupe d'intérêt, tel qu'inscrit dans le Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil (Articles 4.11 et 4.12 du Règlement no 2 de régie interne).

Pour toute information, commentaire ou question sur ce dossier, merci de nous contacter aux adresses courriel suivantes :

thibodeau.stephanie.2@gmail.com

maxinevisotzky@gmail.com

Solidairement,

Vos déléguées étudiantes au Conseil d'administration de l'UQAM
Maxine et Stéphanie

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Projet de résolution

Refonte de la Politique no 42 contre le harcèlement psychologique

RÉSOLUTION 2020-A-

ATTENDU les documents déposés en annexe;

ATTENDU la volonté de l'Université d'actualiser la Politique no 42 contre le harcèlement psychologique;

ATTENDU la consultation menée auprès des syndicats, des associations d'employées et d'employés et des associations étudiantes de l'UQAM;

ATTENDU les recommandations des membres du Comité institutionnel de prévention du harcèlement;

ATTENDU l'examen juridique du Service des affaires juridiques et du Bureau des relations de travail conformément à la Politique no 20 sur les affaires légales;

ATTENDU la recommandation du vice-recteur au Développement humain et organisationnel;

ATTENDU les discussions tenues en séance;

IL EST PROPOSÉ par _____, appuyé par _____, que le Conseil d'administration :

ADOpte la Politique no 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement.

Politique no 42 Politique contre le harcèlement psychologique

Responsable: Vice-rectorat au développement humain et organisationnel

Cette politique s'adresse à toute la communauté de l'UQAM

Le texte que vous consultez est une codification administrative des Politiques de l'UQAM. Leur version officielle est contenue dans les résolutions adoptées par le Conseil d'administration. La version que vous consultez est celle qui est en vigueur en juillet 2018.

Adoptée le 8 mai 2005 : résolution 2005-A-12582

AMENDEMENTS

2011-A-15037

2015-A-16643

2015-A-16761

2015-A-16986

2016-A-17017

2018-A-17787

TABLE DES MATIÈRES

1. **Énoncé de principes**
2. **Cadre juridique**
3. **Objectifs**
4. **Champ d'application**
5. **Définition**
6. **Structure fonctionnelle**
7. **Description des interventions**

« Les êtres humains doivent avant tout être considérés comme des êtres égaux en valeur et en dignité et se doivent, en conséquence, respect mutuel » (Commission des droits de la personne du Québec : Orientation face au harcèlement en milieu de travail, 1987)

L'Université reconnaît à tous les membres de la collectivité universitaire le droit à un milieu de travail et d'études exempt de toute forme de harcèlement psychologique.

L'Université juge que toute forme de harcèlement psychologique porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne.

L'Université considère le respect mutuel, l'écoute et l'entraide comme des valeurs importantes qui favorisent l'épanouissement personnel ainsi que l'établissement de rapports harmonieux entre les individus et les groupes et qui permettent la mise en place d'un milieu sain et propice à la réalisation individuelle ou collective de sa mission universitaire.

L'Université estime que l'adhésion à ces valeurs et la collaboration de chaque membre et de chaque groupe de la collectivité universitaire sont essentielles pour favoriser la création d'un tel milieu.

1. **Énoncé de principes**

La politique contre le harcèlement psychologique repose sur les principes suivants :

- l'Université veille à ce qu'aucune forme de harcèlement psychologique ne soit tolérée, quelle qu'en soit la source;
- l'Université privilégie la prévention pour contrer le harcèlement psychologique et favorise une démarche libre et volontaire de règlement des conflits entre les personnes concernées;
- l'Université voit à la mise en place de mécanismes permettant de traiter avec diligence les situations de harcèlement psychologique et s'appuyant sur des principes d'équité, notamment le droit d'être entendu, d'être traité avec impartialité et d'être accompagné d'une personne de son choix;
- l'Université s'assure que toute personne se prévalant de la politique ne subisse aucun préjudice ni aucune mesure de représailles. La bonne foi de toute personne plaignante est présumée. La politique ne doit pas être utilisée de manière abusive, ni avec l'intention de nuire ou d'induire en erreur;
- l'Université reconnaît le droit à la personne plaignante de poursuivre le processus de traitement d'une situation de harcèlement psychologique en vertu de la politique ou d'y mettre fin, à tout moment, de façon libre et volontaire.

L'exercice de ce droit doit être empreint de discrétion et de réserve. Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes concernées sont traités confidentiellement, autant que faire se peut, par toutes les intervenantes, tous les intervenants, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à l'examen de la plainte, à la conduite d'une enquête ou aux suites à y apporter.

2. Cadre juridique

- Charte québécoise des droits et libertés de la personne
- Charte canadienne des droits et libertés
- Code civil du Québec
- Loi sur les normes du travail
- Loi sur la santé et la sécurité du travail
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
- Code criminel
- Règlements et politiques de l'Université du Québec à Montréal
- Conventions collectives et protocoles établissant les conditions de travail du personnel de l'Université

La politique n'a pas pour effet de limiter la portée des règlements, des autres politiques de l'Université ou d'ententes institutionnelles, ni les droits, responsabilités et obligations de l'Université.

La politique n'a pas non plus pour effet de se substituer aux autres recours prévus au cadre juridique.

L'exercice des responsabilités de gestion de l'Université ne constitue pas du harcèlement psychologique, dans la mesure où ces responsabilités ne sont pas exercées de façon abusive ou discriminatoire.

3. Objectifs

La politique poursuit les objectifs suivants :

- affirmer clairement la volonté de l'Université de prévenir et, s'il y a lieu, de faire cesser les diverses formes de harcèlement psychologique;
- mettre en place les mécanismes nécessaires à la prévention, au traitement diligent des plaintes et à la résolution des problèmes;
- obtenir l'engagement de l'ensemble de la collectivité universitaire pour prévenir et contrer le harcèlement psychologique.

4. Champ d'application

La politique s'applique à toute la collectivité universitaire, c'est-à-dire à toute personne travaillant ou étudiant à l'Université, ainsi qu'aux tiers qui sont en relation avec elle, directement ou indirectement. Elle s'applique à ces personnes dans le cadre de l'exercice de leurs activités à l'Université, sans égard au lieu où se produit la situation de harcèlement psychologique.

5. Définition

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et d'entraîner pour celle-ci 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 cette personne.

Le harcèlement psychologique peut se manifester notamment par :

- de l'intimidation, des menaces, de la violence, du chantage ou de la coercition;
- des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou des humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou des hurlements;
- des modifications systématiques aux conditions habituelles de travail ou d'études, ainsi que le sabotage des lieux ou des instruments de travail ou d'études;
- de l'abus de pouvoir, dans une situation d'autorité, officielle ou non.

(Résolution 2015-A-16643, prolongée par les résolutions 2015-A-16986 et 2016-A-17017)
Modification temporaire du processus d'enquête prévu à la Politique no 42 contre le harcèlement psychologique portant sur les articles 6 et 7. Ladite modification s'applique également à l'article 7 de la Politique no 16 sur le harcèlement sexuel.

6. Structure fonctionnelle

La politique est placée sous la responsabilité de la vice-rectrice, du vice-recteur au Développement humain et organisationnel. Aux fins de la mise en application de la politique, la vice-rectrice, le vice-recteur au Développement humain et organisationnel nomme une personne à titre de responsable de cette mise en vigueur (« personne responsable »), après consultation du Comité institutionnel de prévention du harcèlement psychologique, et ce, pour un mandat de trois ans renouvelable.

La personne responsable de la mise en application de la politique a comme mandat de :

- présider le Comité institutionnel de prévention du harcèlement psychologique, tel que présenté ci-dessous;
- assurer la mise en place des programmes et mesures de prévention adoptés par ce comité;
- recevoir les demandes de traitement des situations de harcèlement psychologique;
- informer, conseiller et soutenir toute personne qui s'adresse à elle pour une situation de harcèlement psychologique, toute personne qui décide de s'inscrire à l'intérieur d'un processus de conciliation, toute personne en autorité qui la consulte pour une situation de harcèlement psychologique ou toute personne témoin d'une telle situation qui la consulte;
- s'assurer que des mesures sont prises lorsqu'elle considère que la santé ou la sécurité de la personne plaignante est en danger;

- informer toute personne plaignante des autres recours à sa disposition et de son droit d'être accompagnée d'une représentante, un représentant de son syndicat ou association ou d'une personne de son choix, et ce, à toutes les étapes du processus;
- guider les personnes qui acceptent la conciliation dans leur recherche de solutions en vue de corriger la situation;

(Résolution 2015-A-16643, prolongée par les résolutions 2015-A-16986 et 2016-A-17017)

La mention figurant ci-dessous en grisé est temporairement suspendue et remplacée par l'élément suivant :

- choisir l'enquêtrice, l'enquêteur et des conseillères, conseillers à partir des listes préétablies;
-
- ~~choisir la présidente ou le président et les deux assesseures ou assesseurs des comités d'enquête à partir des listes préétablies;~~
 - soumettre pour approbation les règles de fonctionnement du processus de traitement des situations de harcèlement au Comité institutionnel de prévention du harcèlement psychologique;
 - faire rapport annuellement à la vice-rectrice, au vice-recteur au Développement humain et organisationnel, de même qu'aux syndicats et associations.

Responsabilité des personnes en autorité

Toute personne en autorité informée d'une situation de harcèlement psychologique doit prendre les moyens raisonnables pour la faire cesser. Elle peut notamment demander le soutien de la personne responsable de la mise en application de la politique. Elle peut aussi diriger vers elle la personne qui s'estime harcelée.

7. Description des interventions

Afin de favoriser l'atteinte des objectifs fixés par la politique, deux types d'interventions sont prévus, soit la prévention et le traitement des situations de harcèlement psychologique.

Prévention

La prévention constitue le meilleur moyen pour assurer un milieu exempt de toute manifestation de harcèlement. À cet effet, un Comité institutionnel de prévention du harcèlement psychologique (« comité ») est institué afin de mettre en place les moyens de prévention nécessaires, lesquels doivent tenir compte des besoins et des caractéristiques des différents groupes de la collectivité universitaire.

Comité institutionnel de prévention du harcèlement psychologique

Le mandat de ce comité est de :

- veiller au respect de la politique;
- détecter les facteurs de risques qui peuvent conduire au harcèlement psychologique;
- proposer des programmes ou mesures visant la prévention en matière de harcèlement psychologique et en assurer la coordination;

- appuyer la personne responsable de la mise en application de la politique sur toute question qu'elle jugera approprié de lui soumettre;
- recevoir le rapport annuel de la personne responsable et proposer toute mesure jugée appropriée, tant pour la prévention que pour le traitement des situations de harcèlement;
- adopter les règles de fonctionnement du processus de traitement des situations de harcèlement psychologique, sur recommandation de la personne responsable;
- établir une banque de conciliatrices, conciliateurs internes et externes;
- recommander des modifications à la politique, s'il y a lieu.

La composition du comité est la suivante :

- la personne responsable de la mise en application de la politique laquelle préside le comité;
- une personne représentant les professeures, professeurs et les maîtres de langues, désignée par le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université;
- une personne représentant les chargées de cours, chargés de cours, désignée par le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université;
- une personne représentant le personnel administratif et de soutien syndiqué et le personnel étudiant syndiqué du Centre sportif, désignée par le Syndicat des employées et employés de l'Université;
- une personne représentant le personnel non syndiqué, désignée par l'Association des employées et employés non syndiqués de l'Université;
- une personne représentant le personnel cadre, désignée par l'Association des cadres de l'Université;
- une personne représentant le personnel étudiant employé, désignée par le Syndicat des employées et employés étudiants de l'Université;
- une personne représentant les étudiantes, étudiants, désignée par le Comité à la vie étudiante;
- la directrice, le directeur du Service du personnel cadre et de soutien;
- la directrice, le directeur des Services à la vie étudiante;
- la directrice, le directeur du Service de la prévention et de la sécurité.

Des substituts sont désignés pour remplacer chacun des membres du comité en cas d'incapacité d'agir.

Le comité peut s'adjoindre toute autre personne, s'il le juge nécessaire.

Les membres du comité doivent :

- participer aux réunions et aux travaux du comité;
- assister aux séances de formation initiale et continue en matière de harcèlement psychologique.

Traitement des situations de harcèlement psychologique

A) Recevabilité

Tout membre de la collectivité universitaire se croyant victime de harcèlement psychologique (« personne plaignante ») peut s'adresser, sous le sceau de la confidentialité, à la personne responsable dans les six mois de la dernière manifestation de cette conduite.

Exceptionnellement, ce délai peut être prolongé pour des motifs sérieux par la vice-rectrice, le vice-recteur au Développement humain et organisationnel, sur recommandation de la personne responsable.

La personne responsable détermine si la situation signalée relève de la politique et, si tel n'est pas le cas, oriente la personne plaignante vers les ressources appropriées.

B) Consultation

Si la situation de harcèlement signalée relève de la politique, la personne responsable doit, sous le sceau de la confidentialité, définir la nature et cerner l'étendue du problème avec la personne plaignante et explorer les solutions possibles. Elle informe la personne plaignante des recours existants et de son droit d'être accompagnée de sa représentante, son représentant syndical ou d'une personne de son choix.

La personne responsable voit également, si elle le juge approprié, à la mise en place de toute mesure préventive temporaire d'aide, de soutien et de protection de la personne plaignante. Lorsque la santé ou la sécurité de cette dernière semble atteinte, elle est immédiatement dirigée vers son syndicat ou association pour l'exercice de tout recours en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

À la fin de la consultation, la personne plaignante peut :

- accepter de participer à la recherche d'une entente entre les personnes concernées, tel que prévu à la politique;
- déposer immédiatement une plainte, tel que prévu à la politique;
- exercer tout autre recours prévu aux lois, conventions collectives, protocoles de travail ou politiques applicables, en s'adressant aux ressources appropriées;
- décider de ne pas poursuivre plus avant. Dans ce cas, aucun dossier n'est ouvert.

La personne responsable peut refuser de procéder plus avant si elle juge que la démarche faite par la personne plaignante est frivole, abusive ou manifestement mal fondée. Elle en informe alors la personne plaignante par écrit.

Si la personne plaignante décide de procéder, la personne responsable en informe le syndicat ou association de la personne plaignante.

C) Conciliation

La conciliation est une démarche confidentielle et menée de façon diligente, qui a pour but de trouver une ou des solutions acceptables par les personnes concernées afin de corriger la situation. Si la personne plaignante accepte de participer à cette démarche, la personne responsable tente d'obtenir la participation volontaire de la personne visée par la plainte. La personne responsable rencontre la personne visée par la plainte pour lui expliquer la nature des faits reprochés et s'assurer de sa collaboration.

La personne responsable fournit un service de soutien et peut agir comme conciliatrice auprès des personnes concernées par la démarche. Elle peut également, si elle le juge approprié, offrir les services d'une conciliatrice, un conciliateur choisi dans la banque établie par le Comité et accepté par les personnes concernées.

Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, les termes en sont décrits dans un rapport consigné par la personne qui a effectué la conciliation. Une copie du rapport est transmise à la personne responsable, aux personnes concernées et à leurs syndicats ou associations. Le dossier est alors fermé.

Advenant le non-respect d'une entente intervenue dans le cadre de la conciliation dans les six mois suivant la conclusion de celle-ci, l'une ou l'autre des personnes peut communiquer avec la personne responsable, qui rouvrira le dossier et verra à donner les suites appropriées à cette démarche.

Si la personne visée refuse de participer volontairement à ce mécanisme, son refus est consigné par écrit au dossier. Par ailleurs, si les personnes concernées ne parviennent pas à une entente, la personne plaignante peut :

- déposer une plainte, tel que prévu à la politique;
- exercer tout autre recours prévu aux lois, conventions collectives, protocoles de travail ou politiques applicables;
- décider de ne pas procéder plus avant. Dans ce cas, le dossier est fermé.

La personne responsable informe les syndicats et associations concernés du choix effectué par la personne plaignante.

Les informations recueillies à l'étape de la conciliation ne peuvent en aucun cas être utilisées lors de toute démarche ou de tout recours subséquent.

D) Plainte

(Résolution 2015-A-16643, prolongée par les résolutions 2015-A-16986 et 2016-A-17017)

La mention figurant ci-dessous en grisé est temporairement suspendue et remplacée par l'élément suivant :

Afin d'assurer l'impartialité et l'équité de la démarche, toute plainte est confiée à une enquêtrice, un enquêteur. Au besoin, l'enquêtrice, enquêteur peut consulter une conseillère, un conseiller, sans toutefois que ce dernier soit impliqué dans le déroulement de l'enquête.

~~Afin d'assurer l'impartialité et l'équité de la démarche, toute plainte est confiée à un comité d'enquête. Ce comité est constitué d'un président et de deux (2) assessseures ou assessseurs.~~

Comité d'enquête

(Résolution 2015-A-16643, prolongée par les résolutions 2015-A-16986 et 2016-A-17017)

Les mentions figurant en grisé sous la rubrique Comité d'enquête sont temporairement suspendues.

~~Nomination de la présidente ou du président du comité d'enquête~~

~~Sur recommandation du Comité institutionnel de prévention du harcèlement psychologique, la vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines et aux affaires administratives établit, pour une période de deux (2) ans renouvelable, une liste de trois personnes pouvant agir à titre de présidente ou président d'un comité d'enquête. Ces personnes doivent provenir de l'extérieur de l'Université, avoir une compétence reconnue dans le domaine ou dans un domaine connexe et posséder une connaissance de la vie universitaire. La personne responsable confie un~~

~~mandat à l'une ou l'autre de ces personnes en tenant compte de leur disponibilité et de la nature du dossier.~~

~~*Nomination des assesseures ou assesseurs*~~

~~Sur recommandation du Comité institutionnel de prévention du harcèlement psychologique, la vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines et aux affaires administratives établit une liste d'assesseures, assesseurs, pour une période de deux (2) ans renouvelable, comportant:~~

- ~~• 2 professeures ou professeurs ou maîtres de langues~~
- ~~• 2 chargées ou chargés de cours~~
- ~~• 2 employées ou employés choisis parmi le personnel administratif et de soutien syndiqué et le personnel étudiant syndiqué du Centre sportif~~
- ~~• 2 employées ou employés non syndiqués~~
- ~~• 2 cadres~~
- ~~• 2 étudiantes ou étudiants employés choisis parmi le personnel étudiant syndiqué~~
- ~~• 4 étudiantes ou étudiants~~

~~L'ensemble de ces noms constitue la liste des personnes disponibles pour agir à titre d'assesseure ou d'assesseur. Ces personnes doivent avoir une connaissance de l'UQAM, posséder des aptitudes dans le domaine et accepter de suivre la formation de base prévue pour cette fonction.~~

~~Aux fins de ces nominations, l'Université consulte chacune des associations d'employées et d'employés et chacun des syndicats concernés. Dans le cas d'étudiantes ou d'étudiants, l'Université demande au comité à la vie étudiante de désigner quatre étudiantes ou étudiants parmi les membres d'au moins deux (2) associations étudiantes de l'UQAM.~~

~~La personne responsable choisit les deux assesseures ou assesseurs à partir de la liste préétablie, en tenant compte de leur disponibilité, de la nature du dossier et du groupe d'appartenance des personnes concernées.~~

~~*Responsabilités et mandat du comité d'enquête*~~

~~Chaque comité d'enquête est composé de la présidente ou du président et de deux assesseures ou assesseurs. Ce comité doit procéder en toute impartialité, dans le respect de l'équité procédurale et dans les meilleurs délais, à une enquête complète sur la plainte formulée. L'ensemble de l'enquête est mené avec discrétion et réserve.~~

Dépôt de la plainte

(Résolution 2015-A-16643, prolongée par les résolutions 2015-A-16986 et 2016-A-17017)

Les mentions figurant en grisé sous la rubrique Dépôt de la plainte sont temporairement suspendues et remplacées par les éléments suivants :

La plainte doit être faite par écrit, signée par la personne plaignante et déposée chez la personne responsable. La plainte doit préciser la nature des faits reprochés à la personne visée. Par le dépôt de la plainte, la personne responsable est automatiquement autorisée à informer la personne visée de l'identité de la personne plaignante ainsi que des faits qui lui sont reprochés. La personne responsable informe également, par écrit, les responsables des unités touchées ainsi que les syndicats ou associations concernés, que la plainte a été confiée à l'enquêtrice, enquêteur.

~~La plainte doit être faite par écrit, signée par la personne plaignante et déposée chez la personne responsable. La plainte doit préciser la nature des faits reprochés à la personne visée. Par le dépôt de la plainte, la personne responsable est automatiquement autorisée à informer la personne visée de l'identité de la personne plaignante ainsi que des faits qui lui sont reprochés.~~

~~La personne responsable informe également, par écrit, les responsables des unités touchées ainsi que les syndicats ou associations concernés, que la plainte a été confiée à la présidente ou au président du comité d'enquête.~~

Déroulement de l'enquête

(Résolution 2015-A-16643, prolongée par les résolutions 2015-A-16986 et 2016-A-17017)

Les mentions figurant ci-dessous en grisé sous la rubrique Déroulement de la plainte sont temporairement suspendues et remplacées par les éléments suivants :

L'enquêtrice, enquêteur doit notamment :

- débiter et compléter son enquête dans les meilleurs délais;
- faire enquête en utilisant tous les moyens jugés pertinents;
- permettre à chacune des personnes concernées d'être accompagnée de sa représentante, son représentant syndical, de sa représentante, son représentant d'association si applicable ou d'une personne de son choix, pourvu que cette personne accompagnatrice ne soit pas autrement appelée à témoigner dans le cadre de cette enquête;
- faire signer un engagement de confidentialité à chaque personne déclarante ou accompagnatrice;
- permettre à chacune des personnes concernées d'offrir sa version des événements;
- prendre en note les déclarations de chacune des personnes déclarantes, leur faire relire, signer et dater ces déclarations et leur en offrir une copie;
- recevoir toutes les pièces qu'une personne déclarante pourrait vouloir déposer;
- consulter, au besoin, une conseillère, un conseiller quant aux procédures et méthodes de travail de l'Université; voir à ce que l'enquête se déroule à huis clos;
- transmettre dans les meilleurs délais un rapport d'enquête non nominatif, écrit et motivé, incluant une analyse et des conclusions.

~~La présidente ou le président du comité d'enquête doit notamment:~~

- ~~réunir le comité d'enquête dans les meilleurs délais;~~
- ~~convoquer les personnes concernées, de même que toute personne que le comité d'enquête veut entendre;~~
- ~~faire enquête en utilisant tous les moyens qu'elle ou qu'il juge pertinents;~~
- ~~transmettre dans les meilleurs délais son rapport d'enquête motivé;~~
- ~~faire état de toute dissidence d'une assessseure ou d'un assessseur en même temps que la remise du rapport d'enquête.~~

~~Dans l'exercice de son mandat, la présidente ou le président du comité d'enquête doit :~~

- ~~permettre à chacune des personnes concernées d'être accompagnée de sa représentante ou de son représentant syndical ou d'une personne de son choix;~~
- ~~veiller à entendre chacune des personnes concernées;~~
- ~~voir à ce que l'enquête se déroule à huis clos.~~

(Résolution 2015-A-16643, prolongée par les résolutions 2015-A-16986 et 2016-A-17017)

La mention figurant ci-dessous en grisé est temporairement suspendue et remplacée par l'élément suivant :

Les personnes convoquées par l'enquêtrice, enquêteur ont le devoir de se présenter aux rencontres et de collaborer aux travaux.

~~Les assesseures ou assesseurs ont le devoir de participer aux séances du comité.~~

Les personnes convoquées par la présidente, le président du comité d'enquête ont le devoir de se présenter aux séances du comité et de collaborer à ses travaux.

Le rapport d'enquête

Le rapport d'enquête est remis à la personne responsable qui le transmet :

- aux personnes concernées par la plainte;
- à la vice-rectrice, au vice-recteur au Développement humain et organisationnel, si les recommandations visent une employée, un employé de l'Université, ou une personne faisant affaire avec cette dernière, ce dernier;
- à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique, s'il s'agit d'une étudiante, un étudiant;
- ou à la rectrice, au recteur s'il s'agit d'une cadre, un cadre ou d'une cadre supérieure, un cadre supérieur;
- aux syndicats ou associations concernés.

Après réception du rapport d'enquête, une décision est rendue par l'autorité concernée, dans les meilleurs délais et dans le respect des lois, conventions collectives, protocoles, politiques et règlements en vigueur.

La contestation de cette décision, s'il y a lieu, se fait également en tenant compte des lois, conventions collectives, protocoles, politiques et règlements en vigueur.

Non-concurrence des recours

Le traitement des situations de harcèlement psychologique fondé sur la politique institutionnelle ne se substitue en aucun temps aux recours prévus aux lois, conventions collectives, protocoles, politiques et règlements de l'Université. Le choix du recours revient à la personne plaignante.

Tout recours exercé en vertu des lois, conventions collectives, protocoles de travail, chartes canadienne et québécoise, à l'exception de ceux prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et au Code criminel, met fin au traitement de la situation de harcèlement psychologique en vertu de la politique et entraîne la fermeture du dossier.

Lorsqu'une personne plaignante se prévaut de l'une des dispositions prévues à la politique, les délais pour le dépôt d'un grief ou d'un recours prévus aux conventions collectives ou protocoles sont suspendus jusqu'à la conclusion du processus de traitement de la situation de harcèlement psychologique, conformément aux lettres d'entente conclues avec chacun des syndicats et associations concernés.

La personne plaignante conserve son droit de recours, tant en ce qui concerne les faits qui l'ont amenée à entreprendre une démarche en vertu de la politique, qu'en ce qui concerne la décision prise par l'Université à la suite du rapport d'enquête, en autant que les délais ne soient pas expirés.

Politique sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement

Cette Politique s'adresse à toute la communauté de l'Université du Québec à Montréal (ci-après : l'UQAM).

Responsable : Vice-rectorat au développement humain et organisationnel

TABLE DES MATIERES

1. ÉNONCÉ DE PRINCIPES.....	3
1.1 PRIORITÉ À LA PRÉVENTION	3
1.2 RÈGLEMENT DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT OU POUVANT MENER À DU HARCÈLEMENT	3
1.3 TRAITEMENT ÉQUITABLE	3
2. CADRE JURIDIQUE	4
2.1 RELATION ENTRE L'UNIVERSITÉ ET LES SYNDICATS ET ASSOCIATIONS AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE.....	4
3. CHAMP D'APPLICATION	4
4. DÉFINITIONS	5
4.1 COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE	5
4.2 DÉMARCHE	5
4.3 ENQUÊTE.....	5
4.4 ENQUÊTRICE, ENQUÊTEUR	5
4.5 HARCÈLEMENT	5
4.6 INTERVENTION.....	5
4.7 MÉDIATRICE, MÉDIATEUR	6
4.8 MESURES D'ACCOMMODEMENT	6
4.9 MESURES PROVISOIRES	6
4.10 PARTENAIRE EXTERNE	6
4.11 PERSONNE ACCOMPAGNATRICE	6
4.12 PERSONNE EN RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ.....	6
4.13 PERSONNE MISE EN CAUSE	6
4.14 PERSONNE PLAIGNANTE	6
4.15 PERSONNE REQUÉRANTE	6
4.16 PLAINTE	6
4.17 SITUATION POUVANT MENER À DU HARCÈLEMENT	6
4.17.1 <i>Abus de pouvoir ou d'autorité</i>	7
4.17.2 <i>Conflit relationnel</i>	7
4.17.3 <i>Incivilité</i>	7
4.18 SYNDICATS ET ASSOCIATIONS	7
4.19 TIERS EN LIEN DIRECT AVEC L'UNIVERSITÉ.....	7
5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	7
5.1 MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE.....	7
5.2 PERSONNES CONCLUANT DES ENTENTES AVEC DES PARTENAIRES EXTERNES	8
5.3 PERSONNES EN RELATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ	8
5.4 BUREAU D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT	8

5.5 COMITÉ INSTITUTIONNEL SUR LE RESPECT DES PERSONNES, LA PRÉVENTION ET L'INTERVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT.....	9
6. CONFIDENTIALITÉ	10
7. PRÉVENTION.....	11
8. CONSULTATION ET SERVICES DU BUREAU D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT	11
8.1 CONSULTATION	11
8.2 SERVICES	11
8.2.1 <i>Accompagnement de la personne requérante</i>	12
8.2.2 <i>Mesures provisoires</i>	12
8.2.3 <i>Mesures d'accommodement</i>	12
8.2.4 <i>Sensibilisation de la personne mise en cause</i>	12
8.2.5 <i>Facilitation</i>	12
8.2.6 <i>Médiation</i>	12
8.2.7 <i>Intervention dans le milieu</i>	13
9. PROCESSUS DE PLAINTÉ.....	13
9.1 DÉPÔT DE LA PLAINTÉ.....	13
9.2 SUSPENSION DES DÉLAIS ET RECOURS	13
9.3 RECEVABILITÉ DE LA PLAINTÉ	14
9.4 PLAINTÉ JUGÉE RECEVABLE.....	14
9.5 PLAINTÉ JUGÉE NON RECEVABLE	14
9.6 PROCESSUS D'ENQUÊTE.....	15
9.7 DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE	15
9.8 RAPPORT D'ENQUÊTE.....	16
9.8.1 <i>Plainte jugée fondée</i>	16
9.8.2 <i>Plainte jugée non fondée</i>	16
9.8.3 <i>Suivi du rapport d'enquête en cas de plainte fondée</i>	16
9.8.4 <i>Suivi du rapport d'enquête en cas de plainte non fondée</i>	17
9.9 INTERDICTION DE REPRÉSAILLES.....	17

1. Énoncé de principes

L'Université reconnaît à toutes les personnes membres de la communauté universitaire le droit d'être traitées avec dignité, équité et respect mutuel.

Toutes, tous sont susceptibles de subir du harcèlement. L'Université reconnaît que le harcèlement est majoritairement dirigé à l'endroit de certains groupes. Il s'agit notamment des femmes, plus particulièrement lorsque leur vécu se situe à l'entrecroisement de plusieurs formes de discrimination, des personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés racisées ou ethnicisées, des communautés autochtones, des étudiantes, étudiants internationaux, ainsi que des personnes en situation de handicap. L'Université s'engage donc à tenir compte de leurs besoins spécifiques.

L'Université considère le respect mutuel, l'égalité, l'écoute et l'entraide comme des valeurs importantes qui favorisent l'épanouissement personnel ainsi que l'établissement de rapports harmonieux entre les personnes et entre les groupes et qui permettent la mise en place d'un milieu sain et propice à la réalisation individuelle ou collective de sa mission universitaire.

L'Université croit que la collaboration de chaque personne et de chaque groupe de la communauté universitaire est essentielle pour favoriser la création d'un tel milieu et, en ce sens, elle compte sur la contribution de chaque personne.

L'Université juge que toute forme de harcèlement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne.

L'Université reconnaît sa responsabilité d'assurer un milieu de travail et d'études exempt de toute forme de harcèlement et veille à ce qu'aucune forme de harcèlement ne soit tolérée, quelle qu'en soit la source.

1.1 Priorité à la prévention

L'Université est consciente que les situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement résultent de l'interaction de facteurs individuels, sociaux et liés au milieu de travail et d'études. Compte tenu de ces facteurs, l'Université croit que la prévention constitue le meilleur moyen pour assurer un milieu exempt de toute manifestation de harcèlement et donne ainsi priorité à la prévention.

L'Université voit à la mise en place de mesures de prévention, de moyens et d'actions axées sur la résolution des situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement.

1.2 Règlement des situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement

L'Université s'engage à contrer le harcèlement et favorise une démarche libre et volontaire de règlement des situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement.

L'Université favorise le règlement des problèmes le plus rapidement possible, à l'amiable et de manière discrète par les personnes concernées, en faisant intervenir le moins de personnes possible.

Toute personne impliquée dans une situation qui s'apparente à du harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement doit collaborer à la recherche de solutions.

1.3 Traitement équitable

L'Université voit à la mise en place de mécanismes permettant de traiter avec diligence les situations de harcèlement et s'appuyant sur des principes d'équité, notamment le droit de la personne d'être entendue, d'être traitée avec impartialité et d'être accompagnée d'une personne de son choix, y compris son représentant syndical ou d'association.

L'Université ne tolère aucunes représailles, directes ou indirectes, contre toute personne se prévalant de la Politique ou étant appelée à participer au traitement d'une situation. La personne à la source de ces représailles s'expose à des sanctions.

La bonne foi de toute personne concernée (personne requérante, personne plaignante, personne mise en cause, témoin) associée à une des démarches entreprises dans le cadre de cette Politique est présumée. Cette Politique ne doit pas être utilisée de manière abusive ni avec l'intention de nuire ou d'induire en erreur.

2. Cadre juridique

La Politique n'a pas pour effet de limiter la portée des règlements, des autres politiques de l'Université ou d'ententes interinstitutionnelles; ni les droits, responsabilités et obligations de l'Université; ni le pouvoir découlant du statut d'employeur de l'Université.

La Politique ne vise pas à empêcher ou à décourager une personne de divulguer une situation de harcèlement à la police ou à empêcher tout autre recours.

La Politique s'insère dans le cadre juridique suivant :

- Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- Code criminel;
- Code civil du Québec;
- Code du travail;
- Loi sur les normes du travail;
- Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- Règlements et politiques de l'Université;
- Charte des droits et responsabilités des étudiantes et étudiants de l'Université;
- Conventions collectives et protocoles établissant les conditions de travail des employées, employés de l'Université.

2.1 Relation entre l'Université et les syndicats et associations au sein de la communauté universitaire

La Politique reconnaît et respecte les procédures internes des syndicats et associations et leur primauté sur la Politique en ce qui concerne les relations entre les personnes officielles et celles représentantes dans le cadre de leurs fonctions syndicales ou associatives. La Politique ne vise pas à se substituer aux règles de fonctionnement interne des syndicats et associations. Tout membre de la communauté universitaire peut consulter le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement.

L'Université invite les syndicats et associations à se doter d'une politique sur le harcèlement ou à intégrer la Politique à leurs statuts, avec les adaptations nécessaires, pour encadrer les relations entre les personnes officielles et celles représentantes dans le cadre de leurs fonctions.

3. Champ d'application

La Politique s'applique à toute la communauté universitaire et aux partenaires externes en lien direct avec l'Université dans le cadre de leurs relations avec les membres de cette communauté.

Elle s'applique à l'intérieur et à l'extérieur du campus, incluant les interactions exercées ou exprimées grâce à des moyens technologiques, tels les médias sociaux ou autres médias

numériques. La Politique vise également les personnes étudiantes dans le cadre de leurs activités d'apprentissage hors campus approuvées telles que les stages, en tenant compte des limites des capacités d'intervention de l'Université.

De même, une relation pédagogique ou d'autorité ne se limite pas aux interactions sur le campus.

Les situations de sexisme ou de violences à caractère sexuel relèvent de l'application de la Politique no 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel (ci-après la « Politique no 16 »).

4. Définitions

4.1 Communauté universitaire

Toute personne travaillant ou étudiant à l'Université.

4.2 Démarche

L'ensemble des moyens relevant de la Politique auxquels s'ajoutent, le cas échéant, ceux suggérés ou demandés par une personne requérante ou plaignante.

4.3 Enquête

Démarche formelle et structurée visant à déterminer le bien-fondé d'une plainte.

4.4 Enquêtrice, enquêteur

Personne externe mandatée par le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement et qui mène l'enquête afin de déterminer le bien-fondé d'une plainte.

4.5 Harcèlement

Le « harcèlement » inclut notamment : le harcèlement psychologique, le harcèlement discriminatoire et le harcèlement sexuel.

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, blessants ou injurieux d'une personne envers une autre et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et pouvant entraîner pour celle-ci un milieu de travail ou d'études néfaste. Ces conduites vexatoires peuvent être le fait d'une seule personne ou d'un groupe de personnes.

Le harcèlement discriminatoire est lié à l'un ou l'autre des motifs sur lesquels il est légalement interdit de discriminer (le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la race, la couleur, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap) ou un motif analogue.

La conduite vexatoire peut se manifester par des paroles, des écrits, des actes ou des gestes à caractère sexuel. La personne qui rapporte, qui est témoin ou informée d'une situation de harcèlement sexuel, de sexisme ou de violence à caractère sexuel est invitée à se référer à *la Politique no 16 visant à prévenir et combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel*.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour cette personne.

4.6 Intervention

Ensemble des moyens offerts et actions entreprises par l'Université pour prévenir ou faire cesser le harcèlement.

4.7 Médiatrice, médiateur

Personne mandatée par le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement pour mener à bien le processus de médiation.

4.8 Mesures d'accommodement

Mesures spécifiques visant à protéger les personnes concernées et à limiter les impacts du harcèlement sur leur travail, leurs études, leur stage.

4.9 Mesures provisoires

Mesures spécifiques à durée limitée pouvant être mises en place au début ou pendant le traitement de la situation et visant à assurer la sécurité des personnes concernées et leur protection contre des représailles ou des menaces de représailles.

4.10 Partenaire externe

Tiers qui participe ou collabore à des activités universitaires, notamment en matière de stages étudiants, ou qui est en relation pédagogique ou d'autorité auprès de personnes étudiantes.

4.11 Personne accompagnatrice

Personne (amie, ami, collègue, officière, officier syndical, etc.) qui accompagne la personne requérante ou mise en cause à toutes les étapes des démarches auprès du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement et du processus de plainte.

Cette dernière ne peut agir ou parler au nom de la personne requérante ou mise en cause. Les déclarations, verbales et écrites, doivent provenir directement de la personne requérante ou mise en cause. La personne accompagnatrice doit s'engager à respecter la confidentialité du processus.

4.12 Personne en relation pédagogique ou d'autorité

Personne membre de la communauté universitaire qui est chargée d'enseigner, évaluer, conseiller, superviser, recommander, embaucher ou allouer des ressources ou ayant une influence sur le cheminement universitaire ou professionnel de la personne employée ou de la personne étudiante, ou que cette dernière ait des motifs raisonnables de le croire.

4.13 Personne mise en cause

Personne à qui sont reprochés des comportements, propos ou attitudes perçus comme du harcèlement ou comme pouvant mener à du harcèlement dans un dossier soumis au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement.

4.14 Personne plaignante

Personne qui, ayant utilisé d'autres démarches ou non, dépose une plainte formelle de harcèlement.

4.15 Personne requérante

Personne qui requiert les services du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement concernant une situation perçue comme du harcèlement ou comme pouvant mener à du harcèlement. Il peut s'agir tout autant de la personne qui considère subir du harcèlement, d'un témoin ou d'une personne qui souhaite obtenir de l'accompagnement dans la gestion d'une telle situation.

4.16 Plainte

Démarche formelle contre la personne mise en cause en vertu de la Politique.

4.17 Situation pouvant mener à du harcèlement

Situation problématique qui met en jeu la dignité ou l'intégrité physique ou psychologique d'une personne et qui est susceptible de dégénérer jusqu'à devenir du harcèlement. C'est le cas

notamment, mais non exclusivement, de l'abus de pouvoir ou d'autorité, du conflit et de l'incivilité. Pour éviter qu'une telle situation ne dégénère, elle doit être réglée de façon constructive, rapidement et avec respect afin de favoriser le mieux-être de chaque personne.

Aux fins de la définition précédente, les expressions suivantes se définissent ainsi :

4.17.1 Abus de pouvoir ou d'autorité

Comportement d'une personne qui se sert de son pouvoir ou de son autorité de façon indue, arbitraire ou déraisonnable ayant pour effet de compromettre les conditions de travail ou d'études d'une personne.

4.17.2 Conflit relationnel

Situation dans laquelle une hostilité se manifeste de façon réciproque entre deux parties. Un conflit peut naître d'un désaccord sur des méthodes de travail et/ou d'incompatibilités totales ou partielles, réelles ou perçues, entre les rôles, les buts, les objectifs, les intentions, les valeurs ou les intérêts des personnes.

4.17.3 Incivilité

Conduite individuelle qui enfreint les normes de respect mutuel, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre attendues dans un milieu de travail et d'études et ayant des répercussions négatives sur les personnes et, conséquemment, sur le climat de travail et d'études.

4.18 Syndicats et associations

Dans la Politique, lorsqu'il est fait mention des syndicats et associations, il est question des syndicats et des associations de personnes employées de l'Université, des associations étudiantes reconnues en vertu de la Politique no 32 de reconnaissance des associations étudiantes de programmation, de même que des groupes étudiants reconnus en vertu de la Politique no 51 de reconnaissance des groupes étudiants.

4.19 Tiers en lien direct avec l'Université

Toute personne externe à l'Université qui est en lien direct avec celle-ci ou avec les activités des personnes qui y travaillent ou y étudient.

Ces tiers incluent notamment, de manière non exhaustive :

- les contractantes, contractants;
- les visiteuses, visiteurs;
- les prestataires de services;
- les invitées, invités;
- les consultantes, consultants;
- les partenaires externes;
- les clientes, clients.

5. Rôles et responsabilités

5.1 Membres de la communauté universitaire

Toute personne membre de la communauté universitaire doit respecter la Politique et ainsi contribuer à maintenir une culture du respect et un milieu de travail et d'études exempt de harcèlement.

De plus, chaque personne membre de la communauté universitaire est invitée à orienter la personne qui rapporte, qui est témoin ou informée d'une situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement vers le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement afin qu'elle puisse obtenir du soutien, des services, de l'accompagnement et des conseils.

5.2 Personnes concluant des ententes avec des partenaires externes

Les personnes responsables de conclure des ententes avec les partenaires externes s'assurent que ces derniers s'engagent au moyen d'une clause particulière dans les ententes conclues avec l'Université à :

- faire connaître la Politique auprès des membres de leur personnel qui participent ou collaborent à des activités universitaires ou qui sont en relation pédagogique ou d'autorité avec des personnes étudiantes;
- collaborer promptement, lorsque la situation l'exige, à la mise en œuvre des mesures nécessaires à la protection de la santé ou de la sécurité des membres de la communauté universitaire ou, s'il y a lieu, à la poursuite ou non du cheminement ou des activités de formation de la personne étudiante.

La personne membre de la communauté universitaire responsable de l'activité académique (stages, cours, conférences, etc.) connaît la Politique et encourage son respect dans les limites des capacités d'intervention que lui permet son statut.

5.3 Personnes en relation pédagogique ou d'autorité

Toute personne en relation pédagogique ou d'autorité doit exercer son mandat sans abuser de son pouvoir ou de son autorité et de manière respectueuse.

Toute personne en relation pédagogique ou d'autorité qui est témoin ou informée d'une situation pouvant mener à du harcèlement ou d'une situation apparente de harcèlement doit intervenir de manière diligente pour que soient pris les moyens raisonnables pour la faire cesser, le cas échéant. Elle peut notamment demander le soutien du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement ou y diriger toute personne qui rapporte une situation de harcèlement.

Elle collabore, s'il y a lieu, à l'application des mesures nécessaires à la protection des droits des personnes concernées.

5.4 Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement

La mise en application de la Politique est confiée à la direction du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement.

La directrice, le directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement assume les rôles et responsabilités suivants :

- présider le Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement, tel que présenté ci-dessous;
- assurer la mise en place des programmes et mesures de prévention adoptés par ce Comité;
- offrir aux membres de la communauté universitaire des outils de sensibilisation, de formation et de prévention en matière de harcèlement ou des situations pouvant mener à du harcèlement;
- accueillir, informer, soutenir et conseiller toute personne requérante, plaignante ou mise en cause qui s'adresse au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement pour une situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement;
- recommander des mesures aux personnes en relation pédagogique ou d'autorité lorsque la santé ou la sécurité de la personne requérante, plaignante ou mise en cause est considérée être en danger;
- informer toute personne requérante, plaignante et mise en cause des autres recours à sa disposition et de son droit d'être accompagnée de la personne représentant son syndicat ou l'association à laquelle elle appartient ou d'une personne de son choix, lors de toute démarche;

- guider les personnes qui l'acceptent dans leur recherche de solutions en vue de corriger la situation;
- choisir au besoin la personne qui agira à titre de médiatrice, de médiateur à partir de la liste approuvée par le Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement;
- analyser la recevabilité des plaintes de harcèlement ou mandater une professionnelle, un professionnel à cet effet;
- transmettre en enquête les plaintes déposées formellement jugées recevables en vertu de la Politique;
- soumettre pour approbation, au Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement, les règles de fonctionnement du processus de traitement des différentes situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement;
- soumettre pour approbation, au Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement, une liste de médiatrices, médiateurs externes et d'enquêtrices, d'enquêteurs externes;
- faire rapport annuellement à la vice-rectrice, au vice-recteur au Développement humain et organisationnel, au Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement et au Conseil d'administration.

5.5 Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement

La prévention constitue le meilleur moyen pour assurer un milieu exempt de toute manifestation de harcèlement. À cet effet, un Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement est institué afin de mettre en place les moyens de prévention nécessaires, lesquels doivent tenir compte des besoins et des caractéristiques des différents groupes de la collectivité universitaire.

Le mandat de ce Comité est de :

- veiller au respect de la Politique;
- identifier les facteurs de risques qui peuvent conduire au harcèlement;
- proposer et évaluer des programmes ou mesures visant la prévention en matière de harcèlement et en assurer la coordination;
- appuyer la directrice, le directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement concernant toute question qu'elle, il jugera appropriée de lui soumettre;
- recevoir le rapport annuel de la directrice, du directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement et proposer toute mesure jugée appropriée, tant pour la prévention que pour le traitement de situations pouvant mener à du harcèlement ou des situations de harcèlement;
- conseiller la directrice, le directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement à propos des règles de fonctionnement des processus de traitement des situations de harcèlement ou de toute autre situation pouvant mener à du harcèlement;
- approuver une liste de médiatrices, de médiateurs externes et d'enquêtrices, d'enquêteurs externes;
- recommander des modifications à la Politique, s'il y a lieu.

La composition du Comité est la suivante :

- la directrice, le directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, qui préside le comité ou sa, son mandataire;
- une personne représentant les professeures et professeurs et les maîtres de langues, désignée par le Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAM ou sa, son substitut;
- une personne représentant les chargées et chargés de cours, désignée par le Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM ou sa, son substitut;

- une personne représentant le personnel administratif et de soutien syndiqué et le personnel étudiant syndiqué du Centre sportif, désignée par le Syndicat des employées et employés de l'UQAM ou sa, son substitut;
- une personne représentant le personnel non syndiqué, désignée par l'Association des employées et employés non syndiqués de l'UQAM ou sa, son substitut;
- une personne représentant le personnel cadre, désignée par l'Association des cadres de l'UQAM ou sa, son substitut;
- une personne représentant le personnel étudiant employé, désignée par le Syndicat des employées et employés étudiants de l'UQAM ou sa, son substitut;
- trois personnes représentant les étudiantes et étudiants, idéalement de chaque cycle d'études soit premier cycle, deuxième cycle et troisième cycle, désignées par les associations étudiantes facultaires ou leurs substituts;
- la directrice, le directeur du Service du personnel cadre et de soutien ou sa, son substitut;
- la directrice, le directeur du Service du développement organisationnel ou sa, son substitut;
- La directrice, le directeur du Service du personnel enseignant ou sa, son substitut;
- la directrice, le directeur des Services à la vie étudiante ou sa, son substitut.

Afin de favoriser une meilleure représentativité du Comité, la sélection de personnes issues des groupes plus à risque, soit celles dont le vécu se situe à l'entrecroisement de plusieurs formes de discrimination, est encouragée lors de la nomination des personnes représentantes mentionnées ci-haut.

Le Comité peut s'adjoindre toute autre personne, s'il le juge nécessaire.

Le mandat des membres du Comité est d'une durée d'un an.

Les membres du Comité doivent :

- a) participer aux réunions et aux travaux du Comité;
- b) assister aux séances de formation initiale et continue en matière de harcèlement.

6. Confidentialité

Seuls les renseignements nécessaires à l'application de la Politique et au respect des obligations prescrites par les lois peuvent être transmis ou communiqués aux personnes dont l'implication est requise à cette fin.

La communication des renseignements requis lors des consultations et autres services offerts par le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, lors du traitement des situations rapportées et des plaintes est faite conformément à la Politique et aux lois en vigueur.

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement s'engage à ce que les consultations et l'accompagnement des personnes requérantes soient effectués de manière confidentielle. Lors des autres démarches en vertu de la Politique, les renseignements relatifs aux situations sont traités avec grande discrétion. Ainsi, les seules personnes informées sont celles visées par le signalement ou la plainte et celles devant être associées au traitement de la plainte compte tenu de leurs fonctions ou ayant été identifiées comme pouvant apporter un éclairage dans le traitement du dossier ou des correctifs à la situation. Les personnes informées sont avisées du caractère confidentiel des informations transmises. Sous réserve de l'application de la loi, des règlements et autres politiques de l'Université ou d'une ordonnance d'un tribunal, la transmission d'informations doit se limiter au minimum requis dans le traitement du dossier ou des correctifs à apporter à la situation.

Sous réserve de l'application de la loi, des règlements et autres politiques de l'Université ou d'ordonnance d'un tribunal, une mesure disciplinaire ou administrative, ou une sanction, imposée

à l'égard d'une personne employée ou d'une personne étudiante demeure confidentielle et ne peut être divulguée à la plaignante, au plaignant, ni aux personnes associées au traitement de la plainte.

La confidentialité ne sera pas maintenue lorsque l'information doit être divulguée notamment dans les cas suivants :

1. il y a un risque pour la vie, la santé et la sécurité d'une personne;
2. une enquête ou une divulgation d'informations est requise en vertu d'une loi.

7. Prévention

L'Université met en place des mesures de prévention du harcèlement et des situations qui pourraient y mener. Ces mesures de prévention visent à maintenir une culture de respect et un milieu de travail et d'études exempt de harcèlement par la diminution des causes et des facteurs de risque. Elles visent également à aider les personnes à mieux reconnaître les situations à risque et à les gérer.

La prévention vise non seulement à éviter qu'une situation se dégrade en offrant du soutien aux personnes concernées, mais également à prévenir qu'elle réapparaisse.

L'Université offre aux membres de sa communauté des activités de formation et de sensibilisation sur la Politique.

8. Consultation et services du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement

Toute personne qui rapporte, qui est témoin ou informée d'une situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement peut rencontrer, de manière confidentielle, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement afin d'obtenir de l'aide et discuter de la situation. Celui-ci lui fournira des renseignements sur le soutien disponible, les services accessibles, le traitement de la situation, l'accompagnement, les mesures provisoires ou d'accommodements qui pourront être convenues avec la personne en fonction de ses besoins et des circonstances. Bénéficier des services du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement n'empêche pas le dépôt d'une plainte ni n'oblige à le faire.

Les délais pour l'accueil, le soutien et l'orientation de la personne requérante vers les ressources appropriées sont d'un maximum de sept jours ouvrables. Ce même délai s'applique lorsqu'une intervention est nécessaire pour mettre en place des mesures d'accommodement, lorsque requis.

Lors de la première prise de contact, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement informe la personne requérante ou mise en cause de la possibilité d'être accompagnée.

8.1 Consultation

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement offre des rencontres, sans obligation, pour transmettre l'information recherchée, telle que les droits et responsabilités des membres de la communauté universitaire, les meilleures pratiques ou encore les recours possibles pour la personne qui rapporte, qui est témoin ou informée d'une situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement. À la suite d'une demande d'information ou de la rencontre, la personne peut, si elle le souhaite, utiliser les services du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement.

8.2 Services

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement offre notamment les services suivants :

8.2.1 Accompagnement de la personne requérante

L'accompagnement consiste à accueillir, informer, outiller, conseiller ou orienter en fonction des besoins et priorités exprimés par la personne requérante, ainsi qu'à l'assister dans les processus à entreprendre afin de mettre fin à une situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement.

8.2.2 Mesures provisoires

Les mesures provisoires visent à assurer la sécurité et à protéger contre les représailles ou la menace de représailles. Elles peuvent être recommandées à l'Université par le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement à l'amorce et pendant le traitement de la situation. Au nombre de ces mesures, mentionnons par exemple l'exclusion temporaire de la personne mise en cause du campus ou l'imposition de restrictions touchant le rôle, les privilèges ou les devoirs de cette personne, et ce, conformément aux règlements, politiques ou conventions collectives de l'Université. Ces mesures provisoires sollicitent diverses personnes aux rôles, responsabilités et autorités multiples, s'exerçant dans les limites prescrites par les règlements de l'Université et les conventions collectives, lorsqu'applicables. En tenant compte des principes de confidentialité, seules les personnes concernées par la mise en place des mesures provisoires sont sollicitées.

8.2.3 Mesures d'accommodement

Les mesures d'accommodement visent à protéger les personnes requérantes et à limiter les impacts d'une situation de harcèlement sur leur travail, leurs études ou leur stage. Elles sont établies en collaboration avec le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement en fonction des besoins de la personne concernée et du contexte. Ces mesures d'accommodement peuvent inclure le report d'examen ou de travaux, la modification de l'horaire, les changements de cours ou le remboursement des frais de scolarité, le travail à distance, la réorganisation de l'espace de travail commun, etc. Ces mesures d'accommodement sollicitent diverses personnes aux rôles, responsabilités et autorités multiples, s'exerçant dans les limites prescrites par les règlements de l'Université et les conventions collectives, lorsqu'applicables. En tenant compte des principes de confidentialité, seules les personnes concernées par la mise en place des mesures d'accommodement sont sollicitées.

8.2.4 Sensibilisation de la personne mise en cause

À la demande de la personne requérante, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement rencontre la personne mise en cause. Cette rencontre a pour objectif d'informer la personne mise en cause des comportements, propos et attitudes qui lui sont reprochés et de lui proposer un accompagnement, le cas échéant.

Lors de ce processus, selon l'analyse de la situation, la confidentialité de la personne requérante peut être préservée.

8.2.5 Facilitation

La facilitation consiste en un processus volontaire et confidentiel permettant à la personne requérante d'informer la personne mise en cause des comportements, des propos ou des attitudes qui lui sont reprochés. La personne requérante peut choisir de communiquer avec la personne mise en cause directement ou indirectement, verbalement ou par écrit, avec l'aide du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement.

8.2.6 Médiation

La personne qui rapporte une situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement et la personne mise en cause peuvent demander d'avoir recours à la médiation.

La « médiation » consiste en un processus auquel les parties participent de façon volontaire et mutuelle. Ce processus est confidentiel et permet aux personnes impliquées dans la situation au premier chef, de trouver ensemble, avec l'aide d'une personne médiatrice neutre et impartiale, une solution mutuellement acceptable pour régler la situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement. Cette démarche peut avoir lieu en tout temps et les personnes participantes sont libres de s'en retirer.

La personne médiatrice n'a aucun pouvoir décisionnel, mais est maître du processus. Elle assure une communication efficace entre les personnes participantes.

Si l'option de la médiation est retenue, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement fournit un service de soutien et peut agir en tant que personne médiatrice dans le processus, si cela est approprié. Il peut également, si cela est jugé pertinent, offrir les services d'une personne médiatrice choisie dans la liste approuvée par le Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement. La personne médiatrice peut suspendre ou mettre fin à la médiation si elle est d'avis que les personnes participantes sont dans une impasse ou que le processus n'est pas concluant. La personne médiatrice les en informe alors.

8.2.7 Intervention dans le milieu

L'intervention dans le milieu peut prendre la forme d'une activité de formation ou de sensibilisation sur le harcèlement pour un groupe ou une unité. Aussi, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement conseille les personnes en relation pédagogique ou d'autorité pour les soutenir dans le maintien d'un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement, en plus de fournir des activités de formation à cet effet.

9. Processus de plainte

Bien que la sensibilisation de la personne mise en cause, la facilitation et la médiation soient privilégiées, une plainte peut être déposée sans avoir préalablement recours à ces démarches.

9.1 Dépôt de la plainte

La plainte déposée par la personne requérante, témoin ou informée doit être présentée par écrit et déposée au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement dans les deux années suivant la dernière manifestation de la conduite jugée vexatoire. Elle doit comprendre un récit, le plus détaillé possible, concernant la nature et les circonstances des actes dénoncés.

Lorsqu'une plainte a été déposée, son traitement pour étude de recevabilité ou pour enquête peut être reporté lorsque la directrice, le directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement convient avec la personne plaignante et la personne mise en cause de tenter une ou des démarches de règlement des situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement.

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement peut, en tout temps, décider de réunir plusieurs plaintes lorsque cela permet une évaluation plus complète de la situation. La réunion de plusieurs plaintes n'empêche pas la remise d'un rapport individualisé relatif à chacune des plaintes.

9.2 Suspension des délais et recours

Le traitement des situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement fondé sur la Politique ne se substitue en aucun temps aux recours prévus aux lois, conventions collectives, protocoles, politiques et règlements de l'UQAM.

Tout recours exercé en vertu des lois, conventions collectives, protocoles de travail, charte québécoise, à l'exception de ceux prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et au Code criminel, met fin au traitement de la situation de harcèlement en vertu de la Politique et entraîne la fermeture du dossier.

Lorsqu'une personne plaignante se prévaut de l'une des dispositions prévues à la Politique, les délais pour le dépôt d'un grief ou d'un recours prévus aux conventions collectives ou protocoles sont suspendus jusqu'à la conclusion du processus de traitement de la situation de harcèlement, conformément aux lettres d'entente conclues avec chacun des syndicats et associations concernés.

La personne plaignante conserve son droit de recours, tant en ce qui concerne les faits qui l'ont amenée à entreprendre une démarche en vertu de la Politique, qu'en ce qui concerne la décision prise par l'Université à la suite du rapport d'enquête, pourvu que les délais ne soient pas expirés.

9.3 Recevabilité de la plainte

La détermination de la recevabilité de la plainte est une démarche préliminaire conduite sous la responsabilité du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement qui, au besoin, peut faire appel à une expertise externe. Elle vise à déterminer s'il y a apparence suffisante de harcèlement, c'est-à-dire qu'en tenant compte du droit applicable, une personne raisonnable, impartiale et objective conclut que si les faits allégués étaient prouvés, il est possible qu'il s'agisse de harcèlement. L'analyse de la recevabilité repose uniquement sur le témoignage et les preuves fournies par la personne plaignante.

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement informe la personne plaignante des conclusions de l'analyse de la recevabilité dans un délai maximal de quinze jours ouvrables.

Une plainte jugée recevable ne signifie pas qu'elle est fondée, le bien-fondé de la plainte n'est déterminé qu'au terme d'une enquête.

9.4 Plainte jugée recevable

Lorsque la plainte est jugée recevable, la personne plaignante indique si elle souhaite que le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement déclenche une enquête.

Si la personne requérante ne souhaite pas que le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement poursuive une enquête, l'Université s'engage à respecter cette décision dans les limites exigées pour garantir la sécurité de sa communauté ou par les lois applicables. Toutefois, l'Université doit évaluer la situation au regard de son obligation juridique d'assurer un milieu de travail et d'études exempt de harcèlement. Ainsi, l'Université peut exceptionnellement déclencher une enquête sans le consentement de la personne plaignante si elle peut raisonnablement croire qu'une personne ou sa communauté universitaire court un risque de préjudice. Dans ces cas, la personne plaignante en est informée et a le droit de ne pas participer à l'enquête, mais est tenue informée des avancées et résultats de l'enquête si elle le souhaite.

9.5 Plainte jugée non recevable

Lorsqu'une plainte est jugée non recevable, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement rencontre la personne plaignante pour l'informer de la conclusion de l'analyse de recevabilité et de ses motifs. La personne mise en cause n'est pas informée de la plainte déposée.

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement informe la personne requérante des autres interventions disponibles dans le cadre de l'application de la Politique pouvant aider à rétablir un climat de travail et d'études sain.

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement informe la personne requérante des autres recours disponibles.

Une plainte est non recevable en regard du harcèlement si :

- elle est déposée hors du délai prévu à la Politique;
- elle se situe hors du champ d'application de la Politique;
- elle est fondée sur des faits allégués qui ne présentent pas une apparence suffisante de harcèlement.

9.6 Processus d'enquête

L'enquête est une démarche structurée visant à obtenir de la part des personnes requérantes, des personnes mises en cause et des témoins, des informations pertinentes sur les comportements, propos ou attitudes rapportés pour tirer des conclusions qui éclaireront l'Université et lui permettront de prendre les décisions justes et appropriées.

Lorsqu'une enquête est entreprise, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement mandate dans les plus brefs délais une enquêtrice, un enquêteur externe faisant partie de la liste des enquêtrices, enquêteurs externes approuvés par le Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement.

Au départ de l'enquête, la personne mise en cause est rencontrée et informée du contenu de la plainte. Une copie de la description des comportements, des attitudes et des propos reprochés lui est remise. Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement informe, à chaque étape, les parties de l'évolution de l'enquête.

En tenant compte des principes de confidentialité, les personnes qui participent à l'enquête signent un engagement de confidentialité.

L'enquête permet d'informer, à chaque étape, les personnes devant être associées au traitement de la plainte compte tenu de leurs fonctions de la nature des allégations, incluant les dates, lieux et circonstances des faits reprochés et de l'identité de la, du ou des personnes concernées par la plainte. Ces personnes doivent utiliser avec réserve et discrétion l'information qui leur est transmise.

Les délais pour la complétion de l'enquête sont de 90 jours ouvrables à compter de la date d'octroi du mandat d'enquête. Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement prend les moyens raisonnables afin de réduire au minimum les dépassements des délais. Le cas échéant, il en informe les parties impliquées.

Au cours du traitement de la plainte, si le lien entre la personne mise en cause et l'Université prend fin et que la personne mise en cause n'est plus associée à l'Université ou présente sur le campus, le processus officiel de plainte prévu à la Politique peut être suspendu ou maintenu en fonction de l'évaluation qu'effectue l'Université de son obligation juridique d'assurer un milieu de travail ou d'études exempt de harcèlement ou du désir de la personne plaignante.

Le congé temporaire de la personne mise en cause de l'Université ou la cessation temporaire de son lien à celle-ci n'empêche pas la reprise du processus officiel lorsque le congé prend fin ou que le lien entre l'Université et la personne mise en cause est rétabli.

9.7 Déroulement de l'enquête

L'enquêtrice, l'enquêteur doit notamment:

- débiter et compléter son enquête selon les délais prévus à l'article 9.6 de la Politique;
- faire enquête en utilisant tous les moyens justes et appropriés;
- permettre à chacune des personnes convoquées d'être accompagnée, accompagné d'une personne de son choix (amie, ami, collègue, officière, officier syndical), pourvu que cette personne accompagnatrice ne soit pas témoin dans le cadre de cette enquête;
- faire signer un engagement de confidentialité à chaque personne convoquée et à sa personne accompagnatrice;

- permettre à chacune des personnes rencontrées de fournir sa version des événements;
- prendre en note les déclarations de chacune des personnes rencontrées, leur faire relire, signer et dater ces déclarations et leur en offrir une copie, avec interdiction de divulgation ou de publication, sauf à son syndicat, association ou conseiller juridique;
- recevoir toutes les pièces que les personnes rencontrées pourraient vouloir déposer;
- consulter, au besoin, toute personne de la communauté universitaire lui permettant de mieux comprendre le contexte organisationnel et notamment les structures administratives et académiques de l'UQAM;
- produire et transmettre au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement dans les meilleurs délais un rapport d'enquête.

Les personnes convoquées en enquête doivent se présenter et collaborer à l'enquête.

9.8 Rapport d'enquête

L'enquêtrice, l'enquêteur transmet au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement un rapport d'enquête confidentiel anonymisé soit son analyse et ses conclusions, à savoir si du harcèlement a été commis. Ce document est par la suite remis à la personne plaignante, à la personne mise en cause et aux personnes concernées par le processus décisionnel et d'application d'une mesure ou d'une sanction, tel que prévu à l'article 9.8.3 de la Politique.

9.8.1 Plainte jugée fondée

Lorsqu'une plainte est jugée fondée, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement rencontre séparément les parties afin de les informer des conclusions de l'enquête. Il peut également discuter des interventions possibles pouvant aider à rétablir un climat de travail et d'études sain, en tenant compte des limites de ses interventions compte tenu de son rôle.

9.8.2 Plainte jugée non fondée

Une plainte est jugée non fondée lorsque l'enquête n'a pas permis de confirmer que les comportements, les propos et les attitudes rapportés par la personne requérante sont avérés ou qu'ils constituent une infraction au sens de la Politique

Lorsque la plainte est jugée non fondée en vertu de la Politique, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement rencontre les parties séparément afin de discuter des interventions possibles prévues à la Politique pouvant contribuer au rétablissement d'un climat de travail sain et d'études, en tenant compte des limites de ses interventions compte tenu de son rôle.

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement informe la personne requérante des autres recours disponibles en vertu des autres règlements et politiques de l'Université, des conventions collectives applicables, recours à l'ombudsman, plainte à la police, recours civils, plainte auprès d'ordres professionnels, etc.

9.8.3 Suivi du rapport d'enquête en cas de plainte fondée

En fonction du statut de la personne mise en cause, les personnes suivantes reçoivent le rapport anonymisé et sont chargées d'en faire le suivi et de prendre les actions appropriées, le cas échéant :

- a) la présidente, le président du Conseil d'administration à l'égard de la rectrice, du recteur;
- b) la rectrice, le recteur à l'égard d'une vice-rectrice, d'un vice-recteur, de la secrétaire générale, du secrétaire général ou d'une doyenne, d'un doyen;
- c) la rectrice, le recteur, la vice-rectrice, le vice-recteur, la doyenne, le doyen concerné ou la secrétaire générale, le secrétaire général à l'égard d'une personne cadre qui relève directement ou hiérarchiquement d'elle;

- d) la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant à l'égard d'une professeure, d'un professeur, d'une, d'un maître de langue ou d'une chargée de cours, d'un chargé de cours;
- e) la directrice, le directeur du Service du personnel cadre et de soutien et la supérieure immédiate, le supérieur immédiat à l'égard d'une employée, d'un employé;
- f) la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique à l'égard des étudiantes, étudiants;
- g) la vice-rectrice, le vice-recteur au Développement humain et organisationnel à l'égard des étudiantes, étudiants.

Les syndicats représentant les parties impliquées, avec l'accord écrit de ces dernières, recevront également une copie de ce document.

À la réception du rapport d'enquête, l'Université, par l'entremise des unités organisationnelles concernées, doit prendre les actions appropriées afin d'y donner suite.

9.8.4 Suivi du rapport d'enquête en cas de plainte non fondée

Lorsqu'une plainte est jugée non fondée, mais que l'enquête met en lumière la présence de situation pouvant mener à du harcèlement, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement doit s'assurer de faire les suivis nécessaires auprès de l'Université au regard de son obligation de prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement. Dans les autres cas, le rapport d'enquête sera remis aux parties impliquées et classé aux dossiers du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement.

9.9 Interdiction de représailles

Aucunes représailles ou menaces implicites ou explicites de représailles ne sont tolérées contre quiconque ayant consulté le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, y ayant obtenu des services ou ayant contribué à cette offre de services en ayant déposé une plainte ou en ayant été impliqué dans le traitement d'une plainte.

Toutes formes d'intimidation, que ce soit en personne, sur les réseaux sociaux ou autres, ne sont pas tolérées.

L'Université prendra les mesures nécessaires, incluant toute procédure disciplinaire ou administrative ou sanction adéquate en vertu des règlements applicables, contre toute personne ayant commis ou tentée de commettre un acte de représailles ou d'intimidation.