

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 1 de 12

POLITIQUE VISANT À FAVORISER
UN MILIEU DE TRAVAIL, D'ÉTUDES
ET DE VIE EMPREINT DE RESPECT
ET EXEMPT DE TOUTE FORME
D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT,
DE DISCRIMINATION ET DE RACISME

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2015-09-28	CU-0624-5.5	Préambule et 15.2
2022-12-12	CU-0684-5.5	
2026-03-23	CU-0710-6.2	

PRÉAMBULE

L'Université de Montréal, en tant que premier pôle d'enseignement supérieur du Québec, reconnaît sa responsabilité dans la création et le maintien d'un milieu de travail, d'étude et de vie sain, propice à la réalisation de sa mission d'enseignement et de recherche et représentatif de la diversité. Elle prend les moyens raisonnables afin de prévenir et traiter les situations d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de racisme.

L'Université reconnaît que les personnes issues de groupes sous-représentés peuvent subir des inégalités de traitement et des comportements répréhensibles fondés sur la combinaison de plusieurs motifs de discrimination, y compris la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (mis à part les exceptions prévues par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou le moyen de pallier ce handicap, l'appartenance aux Premiers Peuples, le statut migratoire ainsi que l'appartenance à un groupe racisé.

L'Université développe une culture d'inclusion et de respect pour l'ensemble des membres de sa communauté.

L'Université reconnaît l'existence du caractère systémique et structurel du racisme et de la discrimination qui a pour effet de créer des dynamiques durables de subordination, d'infériorisation et d'exclusion des groupes sous-représentés, particulièrement des personnes racisées et des personnes autochtones, et entrave leur inclusion et leur participation à la société.

1. OBJECTIFS

La présente Politique a pour objectif de :

- prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser toute forme d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de racisme propres à porter atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique des membres de la communauté universitaire ;
- promouvoir et instaurer une culture d'inclusion, de respect et de civisme qui facilite le vivre-ensemble ;
- mettre en place les moyens appropriés pour le traitement des Situations problématiques basé sur la discrétion, la transparence, la diligence et l'équité ;
- définir les rôles et les responsabilités qui incombent au personnel concerné quant à la prévention et au traitement de l'incivilité, du harcèlement, de la discrimination et du racisme ;
- informer et sensibiliser les membres de la communauté universitaire à reconnaître toutes les formes d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de racisme.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 2 de 12

POLITIQUE VISANT À FAVORISER
UN MILIEU DE TRAVAIL, D'ÉTUDES
ET DE VIE EMPREINT DE RESPECT
ET EXEMPT DE TOUTE FORME
D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT,
DE DISCRIMINATION ET DE RACISME

Adoption

Date :

2003-03-17

2003-09-27

Délibération :

AU-443-9

CU-481-7

Modifications

Date :

2015-09-28

2022-12-12

2026-03-23

Délibération :

CU-0624-5.5

CU-0684-5.5

CU-0710-6.2

Article(s) :

Préambule et 15.2

2. PRINCIPES FONDAMENTAUX**2.1 Droit à un environnement sain**

Toute personne a le droit à un environnement de travail, d'étude et de vie sain et exempt de toute forme d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de racisme.

L'Université et les Personnes en situation d'autorité collaborent dans l'intervention précoce et la prévention des Situations problématiques.

2.2 Simplicité et proportionnalité

L'Université met en œuvre des interventions proportionnelles à la complexité des Situations problématiques et des enjeux qu'elles soulèvent.

2.3 Respect des droits des personnes impliquées

Les interventions menées par l'Université en cas de Situations problématiques se font dans le respect des droits des personnes impliquées, notamment ceux reconnus par la *Charte des droits et libertés de la personne*, le *Code civil du Québec*, la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et le *Code criminel*, de même que par les guides et les normes généralement reconnus en la matière, les conventions collectives ainsi que les politiques et règlements applicables à l'Université.

2.4 Priorité à la prévention, à l'information et à la sensibilisation

L'Université adopte une approche préventive qui repose sur la promotion des normes de civisme et de respect au sein de la communauté universitaire, ainsi que sur l'information et la sensibilisation des membres de la communauté universitaire.

3. DÉFINITIONS

Aux fins de la présente Politique, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« **Bureau** » : le Bureau du respect de la personne.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 3 de 12

POLITIQUE VISANT À FAVORISER
UN MILIEU DE TRAVAIL, D'ÉTUDES
ET DE VIE EMPREINT DE RESPECT
ET EXEMPT DE TOUTE FORME
D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT,
DE DISCRIMINATION ET DE RACISME

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2015-09-28	CU-0624-5.5	Préambule et 15.2
2022-12-12	CU-0684-5.5	
2026-03-23	CU-0710-6.2	

« **Direction des ressources humaines** » : désigne les personnes occupant des rôles conseil auprès des Personnes en situation d'autorité, telles que les partenaires ressources humaines et les conseillers en relations du travail.

« **Discrimination** » : une distinction, exclusion ou préférence, intentionnelle ou non, qui, par le biais de paroles, d'actes, de gestes ou de comportements, a pour effet de nier ou de compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés d'une personne, et ce, en raison de sa couleur, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge (mis à part les exceptions prévues par la loi), sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine raciale, ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier son handicap, ou son appartenance aux Premiers Peuples.

La discrimination peut être directe ou indirecte. Elle peut aussi être la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination. Dans ce cas, la discrimination est dite systémique.

« **Droit de gestion** » : Le droit de l'employeur de diriger son personnel et de prendre des décisions liées à la bonne marche des opérations. Il comprend notamment l'attribution des tâches, la gestion courante de la performance au travail, la gestion de la discipline, de l'assiduité et de l'absentéisme, le licenciement, les mises à pied et le congédiement.

« **Harcèlement** » : conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail, d'études ou de vie néfaste.

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

Un exercice légitime et non abusif du Droit de gestion, de direction et d'encadrement des activités universitaires et des services offerts par l'Université ou ses représentants ne constitue pas du harcèlement. Il en est de même pour l'application des différents règlements et politiques de l'Université.

« **Incivilité** » : Conduite qui, de manière répétée, enfreint les normes de respect mutuel, de collaboration, 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. Les comportements incivils peuvent se manifester de manière verbale, non verbale ou comportementale, entre autres par l'usage de vulgarité, d'excès de langage, de rudesse.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 4 de 12

POLITIQUE VISANT À FAVORISER
UN MILIEU DE TRAVAIL, D'ÉTUDES
ET DE VIE EMPREINT DE RESPECT
ET EXEMPT DE TOUTE FORME
D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT,
DE DISCRIMINATION ET DE RACISME

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2015-09-28	CU-0624-5.5	Préambule et 15.2
2022-12-12	CU-0684-5.5	
2026-03-23	CU-0710-6.2	

« **Personne en situation d'autorité** » : tout personnel d'encadrement, incluant notamment les gestionnaires, les superviseuses et superviseurs et le personnel professionnel en situation de gestion.

« **Personne mise en cause** » : la personne visée par une Situation problématique en matière d'incivilité, de harcèlement, de discrimination ou de racisme.

« **Racisme** » : théorie ou idéologie qui, partant de l'hypothèse de l'existence de races humaines, considère que les races sont inégales entre elles. Le racisme entraîne une attitude et des comportements d'hostilité ou de mépris à l'égard de certaines personnes en raison de leur couleur ou de leur origine ethnique ou nationale.

« **Signalement** » : s'entend de toute information qui concerne une Situation problématique, qui est reçue par une Personne en situation d'autorité, par le Bureau, par la Direction des ressources humaines ou au moyen de la « plateforme de signalement ».

« **Situation problématique** » : s'entend de toute situation d'incivilité, de harcèlement, de discrimination, de racisme perçue ou vécue par un membre de la communauté universitaire ou un Tiers.

« **Tiers** » : toute personne externe à l'Université (contractants, clients, visiteurs, prestataires de service, invités, consultants, organismes externes, etc.) qui est en relation avec celle-ci.

« **Université** » : l'Université de Montréal, excluant ses écoles affiliées.

4. CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique s'applique aux membres de la communauté universitaire ainsi qu'aux Tiers.

La Politique s'applique à toute Situation problématique qui se produit dans un contexte d'activités universitaires, soit des activités liées à l'enseignement, à la recherche, à un stage ou ayant un caractère social, culturel ou sportif ou philanthropique, organisées notamment par l'Université, par une association étudiante ou un regroupement étudiant, accrédité ou reconnu par l'Université, sur le campus, à l'extérieur de celui-ci ou par tout moyen technologique.

Toute situation de violence à caractère sexuel, incluant le harcèlement sexuel, est traitée conformément à la *Politique visant à prévenir et combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel* (10.57).

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 5 de 12

POLITIQUE VISANT À FAVORISER
UN MILIEU DE TRAVAIL, D'ÉTUDES
ET DE VIE EMPREINT DE RESPECT
ET EXEMPT DE TOUTE FORME
D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT,
DE DISCRIMINATION ET DE RACISME

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2015-09-28	CU-0624-5.5	Préambule et 15.2
2022-12-12	CU-0684-5.5	
2026-03-23	CU-0710-6.2	

5. CADRE LÉGAL ET NORMATIF

- *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, chapitre C-12)
- *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., chapitre N-1.1)
- *Code du travail* (L.R.Q., chapitre C-27)
- Conventions collectives et le protocole en vigueur
- *Règlement disciplinaire concernant les étudiants*
- *Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant*
- *Politique-cadre sur l'intégration des étudiants en situation de handicap à l'Université de Montréal*
- *Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel*
- *Politique sur les libertés universitaires*
- *Politique de protection des renseignements personnels*

À des fins de précision, la présente Politique ne modifie pas, n'empêche pas ou ne suspend pas tout processus administratif, disciplinaire, criminel ou autre, susceptible d'être entrepris en raison d'une Situation problématique conformément au cadre normatif applicable.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**6.1 Membres de la communauté universitaire**

Les membres de la communauté universitaire doivent prendre connaissance de la présente Politique et contribuer à la création et au maintien d'un environnement de travail, d'étude et de vie sain et exempt de toute forme d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de racisme.

Ils doivent se montrer vigilants et proactifs en cas de Situation problématique, et en informer une Personne en situation d'autorité, le Bureau ou les deux lorsqu'ils sont témoins de telles Situations.

Ils ont la responsabilité de collaborer aux processus mis en place par l'Université pour la prévention et le traitement de toute Situation problématique, qu'ils soient impliqués ou non dans ladite situation.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 6 de 12

POLITIQUE VISANT À FAVORISER
UN MILIEU DE TRAVAIL, D'ÉTUDES
ET DE VIE EMPREINT DE RESPECT
ET EXEMPT DE TOUTE FORME
D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT,
DE DISCRIMINATION ET DE RACISME

Adoption

Date :

2003-03-17

2003-09-27

Délibération :

AU-443-9

CU-481-7

Modifications

Date :

2015-09-28

2022-12-12

2026-03-23

Délibération :

CU-0624-5.5

CU-0684-5.5

CU-0710-6.2

Article(s) :

Préambule et 15.2

6.2 Personnes en situation d'autorité

Les Personnes en situation d'autorité doivent valoriser une conduite courtoise et respectueuse et communiquer leurs attentes à ce sujet aux personnes qu'elles encadrent.

Elles contribuent, en collaboration avec le Bureau, à l'identification des facteurs de risque existant dans leur milieu de travail, d'étude et de vie.

Lorsqu'elles sont témoins ou informées de l'existence d'une Situation problématique, les Personnes en situation d'autorité ont la responsabilité d'intervenir et de traiter la Situation en collaboration avec la Direction des ressources humaines ou le Bureau, afin de remédier la situation.

6.3 Bureau du respect de la personne

Le Bureau reçoit toute personne concernée directement ou indirectement par une Situation problématique.

Il contribue à faire de l'Université un milieu de travail, d'étude et de vie ouvert, inclusif et respectueux où chaque personne peut s'attendre à recevoir un accompagnement bienveillant et exempt de jugement dans le respect de ses attentes et de ses besoins particuliers.

Il privilégie une approche proactive, axée sur la résolution de problème et sur la prévention des Situations problématiques.

Dans l'accomplissement de sa mission, le Bureau agit sur trois volets :

- la prévention, par la sensibilisation, l'éducation et la formation ;
- l'accueil et l'intervention à la suite d'un signalement par les modes alternatifs et collaboratifs de résolutions de situations comme la sensibilisation, le coaching, la médiation ;
- l'accompagnement, par le soutien apporté aux personnes plaignantes, aux témoins et aux personnes mises en cause. En collaboration avec la Direction des ressources humaines, il conseille et, au besoin, accompagne les Personnes en situation d'autorité afin de traiter les Situations problématiques ou agir sur les facteurs de risque identifiés dans leur milieu.

En plus des informations disponibles sur le site Internet, le Bureau développe ou met à disposition de la communauté universitaire :

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 7 de 12

POLITIQUE VISANT À FAVORISER
UN MILIEU DE TRAVAIL, D'ÉTUDES
ET DE VIE EMPREINT DE RESPECT
ET EXEMPT DE TOUTE FORME
D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT,
DE DISCRIMINATION ET DE RACISME

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2015-09-28	CU-0624-5.5	Préambule et 15.2
2022-12-12	CU-0684-5.5	
2026-03-23	CU-0710-6.2	

- des capsules de formation ;
- de l'information sur la politique, les mécanismes de prise en charge des situations, ainsi que les ressources offrant du soutien ;
- des ateliers de formation ciblés ;
- des activités de sensibilisation, comme, par exemple, des semaines thématiques ou des campagnes annuelles de sensibilisation ;
- de l'information sur les politiques, règlements et directives sur la sécurité entourant les activités sociales ou d'accueil.

6.4 Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines, à l'instar du Bureau, contribue à faire de l'Université un milieu de travail, inclusif et respectueux où chaque personne peut s'attendre à recevoir un accompagnement bienveillant et exempt de jugement. Elle privilégie une approche préventive dans le traitement des Situations problématiques, de concert avec le Bureau, lorsque la situation le justifie.

Elle consulte et collabore avec le Bureau. Au besoin, elle conseille et accompagne les Personnes en situation d'autorité dans la prise en charge des Situations problématiques notamment quant aux suivis relatifs aux conclusions d'une enquête, à la mise en place de mesures administratives ou à l'imposition de la sanction appropriée.

6.5 Secrétaire général de l'Université

Le secrétaire général de l'Université est responsable de l'application et du respect de la présente Politique.

Le secrétaire général prend les moyens appropriés pour procéder à l'analyse des Signalements qui lui sont transmis et détermine le mode approprié de règlement de la Situation problématique. Pour ce faire, il peut être assisté par des ressources externes, dont des professionnels en prévention et règlement des différends ou des enquêteurs.

6.6 Comité de prévention du harcèlement et de la discrimination

Le Comité émet des recommandations à la direction de l'Université au sujet des questions d'incivilité, de harcèlement, de discrimination ou de racisme ainsi que des modifications à apporter au sein de la présente Politique, le cas échéant.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 8 de 12

POLITIQUE VISANT À FAVORISER
UN MILIEU DE TRAVAIL, D'ÉTUDES
ET DE VIE EMPREINT DE RESPECT
ET EXEMPT DE TOUTE FORME
D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT,
DE DISCRIMINATION ET DE RACISME

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2015-09-28	CU-0624-5.5	Préambule et 15.2
2022-12-12	CU-0684-5.5	
2026-03-23	CU-0710-6.2	

Le Comité assume toute autre responsabilité que lui confie le Conseil de l'Université sur toute question découlant de la présente Politique.

6.7 Tiers

Les Tiers sont tenus de respecter la présente Politique lors de leurs interactions avec des membres de la communauté universitaire. Ils sont également tenus de collaborer aux processus mis en place par l'Université pour le traitement de toute Situation problématique concernant un membre de la communauté universitaire.

7. TRAITEMENT DES SITUATIONS PROBLÉMATIQUES

L'Université privilégie, à toutes les étapes du traitement d'une Situation problématique et, lorsque cela est approprié, les modes de résolution collaboratifs, par exemple, la rencontre de sensibilisation auprès de la Personne mise en cause, le dialogue assisté, la médiation, le coaching et toute autre mesure jugée pertinente.

Les démarches présentées dans le présent article ne sont pas exhaustives, mais constituent des modes possibles d'action qui permettent de prévenir et faire cesser les Situations problématiques au sein de l'Université.

7.1 Signalement à une Personne en autorité ou au Bureau

Toute personne qui est impliquée, informée ou témoin d'une Situation problématique peut s'adresser au Bureau afin d'exposer la situation et obtenir de l'aide, du conseil et de l'information.

Elle peut également s'adresser à toute Personne en situation d'autorité au sein de l'Université, afin de discuter de la situation.

La Personne en situation d'autorité qui reçoit un tel Signalement doit en avvertir le Bureau ou la Direction des ressources humaines sans délai et s'informer des moyens appropriés pour faire cesser la Situation problématique.

Si la personne visée par le signalement est la personne en situation d'autorité, la personne peut s'adresser directement au supérieur immédiat de la personne en situation d'autorité ou au Bureau.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 9 de 12

POLITIQUE VISANT À FAVORISER
UN MILIEU DE TRAVAIL, D'ÉTUDES
ET DE VIE EMPREINT DE RESPECT
ET EXEMPT DE TOUTE FORME
D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT,
DE DISCRIMINATION ET DE RACISME

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2015-09-28	CU-0624-5.5	Préambule et 15.2
2022-12-12	CU-0684-5.5	
2026-03-23	CU-0710-6.2	

7.2 Processus de traitement des Situations Problématiques

Les modes d'intervention suivants peuvent être proposés en fonction de la gravité et des circonstances, après une évaluation préliminaire de la Situation problématique par la personne ayant reçu le Signalement. En tout temps, le Bureau peut formuler des recommandations.

Dialogue direct :

Dans la mesure du possible, la personne concernée est encouragée à exprimer son inconfort directement auprès de la personne à l'origine de la conduite. Elle peut, à cet effet, solliciter des conseils auprès du Bureau ou de son supérieur immédiat.

Intervention de la Personne en situation d'autorité :

Lorsque le dialogue direct n'est pas réalisable ou s'avère inefficace, la personne concernée doit en informer la personne en situation d'autorité, afin que celle-ci intervienne et prenne les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

Soutien offert par le Bureau :

La personne concernée peut également solliciter l'appui du Bureau, qui est habilité à mettre en œuvre des interventions appropriées. Ces mesures peuvent inclure, entre autres, des conseils et du coaching, des rencontres de sensibilisation, des accommodements, des démarches réparatrices (telles que la médiation ou le dialogue assisté), ainsi que des formations adaptées.

7.3 Transmission d'un Signalement au secrétaire général

Dans les cas qui le justifient, le Bureau transmet le Signalement au secrétaire général qui décide du mode approprié de traitement, dont notamment mais non limitativement les modes de résolution collaboratifs, les mesures administratives, disciplinaires ou toute autre mesure jugée pertinente, dont l'enquête.

Le choix du traitement se fonde sur les circonstances spécifiques à la Situation problématique soulevée par le Signalement, dont sa complexité et la nature des enjeux qu'elle soulève.

Dans le cas où le Signalement place le secrétaire général en conflit d'intérêts, ce Signalement est transmis au chancelier de l'Université pour traitement.

Enquête interne ou externe

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 10 de 12

POLITIQUE VISANT À FAVORISER
UN MILIEU DE TRAVAIL, D'ÉTUDES
ET DE VIE EMPREINT DE RESPECT
ET EXEMPT DE TOUTE FORME
D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT,
DE DISCRIMINATION ET DE RACISME

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2015-09-28	CU-0624-5.5	Préambule et 15.2
2022-12-12	CU-0684-5.5	
2026-03-23	CU-0710-6.2	

Le processus d'enquête sera celui proposé par l'enquêteur, et peut inclure une rencontre individuelle avec la personne ayant déposé le Signalement ou la personne victime, la constitution d'une liste d'allégations, des rencontres avec la personne visée par le Signalement et les témoins.

À l'issue de l'enquête, l'enquêteur remet un rapport au secrétaire général. Lorsque la personne mise en cause est un membre du personnel, le secrétaire général transmet les informations pertinentes aux suites à donner, s'il y a lieu, à son supérieur immédiat, à la Direction des ressources humaines ou encore au Bureau afin de déterminer les mesures de remédiation et de redressement souhaitables. Au besoin, le Bureau est informé des conclusions de l'enquête afin de faire un suivi auprès des personnes impliquées (incluant les tiers, les personnes ayant fait le signalement et les victimes).

Lorsqu'une enquête concerne un étudiant, le secrétaire général peut transmettre le signalement au comité de discipline, conformément aux dispositions prévues par le Règlement disciplinaire concernant les étudiants.

7.4 Signalement anonyme

Dans le cas où une personne désire faire un Signalement anonyme, l'Université met à la disposition des membres de la communauté une « plateforme de signalement » en ligne garantissant un anonymat complet. La personne qui choisit de faire un Signalement anonyme est avisée par la présente Politique que ceci compromet de façon importante l'habilité de l'Université à traiter adéquatement le Signalement. Les moyens dont disposera l'Université afin de traiter adéquatement les Signalements dépendront, notamment, de la qualité de l'information obtenue par l'Université dans ces circonstances.

7.5 Droit d'être accompagné

Toute personne qui se prévaut de la présente Politique et toute personne visée par une démarche mentionnée à la présente Politique peuvent être accompagnées de la personne de leur choix. La personne accompagnatrice est soumise aux mêmes exigences de confidentialité que la personne qu'elle accompagne.

7.6 Confidentialité

Les dossiers qui concernent une Situation problématique ou un Signalement sont traités de manière confidentielle, avec discrétion, en conformité avec le cadre normatif applicable. La confidentialité ne sera pas maintenue lorsque l'information doit être divulguée, notamment dans les cas suivants :

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 11 de 12

POLITIQUE VISANT À FAVORISER
UN MILIEU DE TRAVAIL, D'ÉTUDES
ET DE VIE EMPREINT DE RESPECT
ET EXEMPT DE TOUTE FORME
D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT,
DE DISCRIMINATION ET DE RACISME

Adoption

Date :

2003-03-17

2003-09-27

Délibération :

AU-443-9

CU-481-7

Modifications

Date :

2015-09-28

2022-12-12

2026-03-23

Délibération :

CU-0624-5.5

CU-0684-5.5

CU-0710-6.2

Article(s) :

Préambule et 15.2

1. il y a un risque immédiat pour la vie, la santé ou la sécurité d'une personne ;
2. une enquête ou une divulgation d'information est requise en vertu de la loi (notamment dans le cadre des obligations de faire cesser du harcèlement psychologique en vertu de la *Loi sur les normes du travail*) ; et
3. dans le cadre d'un processus disciplinaire, le respect des règles d'équité procédurale envers la Personne mise en cause exige la divulgation de l'identité de la personne plaignante et de ses allégations.

La conservation des documents relatifs à la prise en charge des signalements s'effectue selon l'article 6 de la *Politique de protection des renseignements personnels* (40.29). Le délai de conservation des documents au sein du Bureau est d'une durée de 10 ans.

7.7 Délais

Tout Signalement doit être fait dans les deux ans de la dernière manifestation de la Situation problématique.

Le traitement du Signalement doit être complété dans un délai raisonnable compte tenu de la complexité de la Situation problématique et des enjeux liés au processus.

8. INTERDICTION DE REPRÉSAILLES

Une personne qui soulève de bonne foi auprès de l'Université une Situation problématique ou un Signalement ou qui collabore au processus de traitement d'une telle Situation ou d'un Signalement ne peut faire l'objet d'aucune forme de représailles.

Il est interdit de menacer une personne de représailles pour qu'elle s'abstienne de porter à la connaissance de l'Université une Situation problématique ou de participer au processus de traitement d'une telle situation. Il en va de même pour un Signalement.

L'Université prohibe les représailles sous toutes ses formes et ses modalités d'expression, incluant mais non limitativement de manière verbale, écrite, par un moyen technologique ou par un tiers, et se réserve le droit de prendre les mesures appropriées, incluant toute mesure disciplinaire, contre toute personne ayant commis, ou ayant tenté de commettre, un acte de représailles conformément à la présente Politique.

Si une personne croit être la cible de représailles à la suite du Signalement d'une Situation problématique, elle doit en informer le plus rapidement possible une personne en situation d'autorité ou le Bureau afin que des mesures puissent être prises pour y mettre fin.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 12 de 12

POLITIQUE VISANT À FAVORISER
UN MILIEU DE TRAVAIL, D'ÉTUDES
ET DE VIE EMPREINT DE RESPECT
ET EXEMPT DE TOUTE FORME
D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT,
DE DISCRIMINATION ET DE RACISME

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
2015-09-28	CU-0624-5.5	Préambule et 15.2
2022-12-12	CU-0684-5.5	
2026-03-23	CU-0710-6.2	

L'Université pourra également mettre en place des mesures provisoires appropriées afin de protéger les personnes concernées par une Situation problématique contre toute forme de représailles ou menace de représailles.

9. DÉMARCHE ABUSIVE

Une personne qui rapporte une situation dans le but de nuire à autrui, par négligence grossière, de mauvaise foi ou de façon abusive peut faire l'objet de mesures que l'Université estime nécessaires pour faire cesser cette conduite et corriger la situation, incluant toute procédure disciplinaire ou judiciaire adéquate en vertu des règles applicables.

10. RECOURS LÉGAUX

Les démarches prévues par la présente Politique n'empêchent pas une personne d'exercer ses recours légaux, notamment le dépôt d'un grief, une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

11. RÉVISION DE LA POLITIQUE

L'Université doit réviser la présente Politique une fois tous les cinq ans après son entrée en vigueur.

12. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente Politique entre en vigueur le 1^{er} septembre 2026.