RÈGLEMENT VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
POLITIQUES, RÈGLEMENTS, DIRECTIVES ET PROCÉDURES

Adoption		**Modification(s)**		**Révision du règlement**
par le conseil d'administration		par le conseil d'administration		par le Secrétariat général
Date	**Résolution(s)**	**Date**	**Résolution(s)**	
23 septembre 2003	266-CA-3866	17 juin 2019	418-CA-6398	
		24 avril 2023	457-CA-7090	

TABLE DES MATIERES

1. PRÉAMBULE 4
2. OBJECTIFS 4
3. CADRE JURIDIQUE ET ADMINISTRATIF 4
4. PORTÉE DU RÈGLEMENT 5
5. CHAMP D'APPLICATION 5
6. DÉFINITIONS 6
6.1 Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH) 6
6.2 Communauté universitaire 6
6.3 Harcèlement 6
6.4 Distinction entre harcèlement, incivilité, inconduite, etc… 7
6.5 Personne plaignante 7
6.6 Personne visée 7
6.7 Plainte 8
6.8 Signalement 8
6.9 Personne supérieure immédiate 8
6.10 Médias numériques 8
7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS 8
7.1 Les membres de la communauté universitaire et les personnes représentantes des syndicats et des associations ont la responsabilité de : 8
7.2 Les personnes cadres supérieures de l'UQO, le personnel de direction des décanats, les personnes directrices de service, de département et de module et les responsables de programmes supérieurs ont, en plus des responsabilités prévues à l'article 7.1, les responsabilités suivantes: 9
7.3 Le personnel enseignant doit en plus des responsabilités prévues à l'article 7.1, respecter les obligations suivantes: 9
8 SIGNALEMENT 9
9. PLAINTE FORMELLE 9
9.1 Plainte 10
9.2 Délai de dépôt 10
9.3 Délai de traitement 10
9.4 Recevabilité de la plainte 11
9.5 Délai pour évaluer la recevabilité de la plainte 11
9.6 Plainte jugée non recevable 11
9.7 Avis à la personne visée 12
9.8 Accompagnement 12
9.9 Mesures d'accommodement 12
10. Médiation 13
10.1 Offre de médiation 13

10.2 Acceptation de l'offre de médiation et suspension des délais ... 13
10.3 Refus de l'offre de médiation et retrait de l'acceptation de médiation ... 13
10.4 Nomination et rôle de la personne chargée de la médiation ... 13
10.5 Confidentialité ... 14
11. ENQUÊTE INTERNE ... 14
11.1 Enquête interne ... 14
12. COMITÉ D'EXAMEN ET SA COMPOSITION ... 14
12.1 Un comité d'examen est composé de trois personnes. ... 14
12.2 Un comité d'examen peut aussi s'adjoindre toute personne jugée utile au traitement de la plainte. ... 15
12.3 Exclusion de personnes désignées pour agir au sein d'un comité d'examen ... 15
13. ENQUÊTE EXTERNE ... 15
14. DÉROULEMENT ET MANDAT D'UN COMITÉ D'EXAMEN OU DE LA PERSONNE ENQUÊTRICE EXTERNE ... 15
14.1 Convocation ... 15
14.2 Mandat d'un comité d'examen ou de la personne enquêtrice externe ... 16
14.3 Transmission des conclusions de l'enquête ... 16
15. RETRAIT DE LA PLAINTE ... 16
16. SANCTIONS OU MESURES ... 16
16.1 Cas des personnes employées ... 16
16.2 Cas des personnes étudiantes ... 17
16.3 Cas des personnes externes ... 17
17. MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES ... 17
18. CONFIDENTIALITÉ ... 17
19. REDDITION DE COMPTES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ... 18
20. INFORMATION ... 18
21. DISPOSITIONS FINALES ... 18
22. ENTRÉE EN VIGUEUR ... 18

1. PRÉAMBULE

L'Université du Québec en Outaouais (ci-après l'« UQO »), constituante du réseau de l'Université du Québec, contribue à la formation de personnes et à l'avancement des connaissances, participant ainsi activement au développement de son milieu. Établissement à échelle humaine, l'UQO place la communauté étudiante au cœur de ses préoccupations et l'accompagne vers la réussite de ses études et de son insertion socioprofessionnelle.

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

Les membres de la communauté universitaire partagent un ensemble de valeurs humaines et professionnelles énoncées au présent *Règlement visant à prévenir et à combattre le harcèlement et la discrimination* (ci-après le « Règlement »).

La lutte contre le harcèlement et la discrimination représente un enjeu important pour toute la communauté universitaire. L'UQO s'engage à ne tolérer aucune forme de harcèlement, de violence et de discrimination et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les gestes qui y sont liés.

2. OBJECTIFS

Ce Règlement traite du droit de tous les membres de la communauté universitaire à un milieu de travail et d'études exempt de toute forme de harcèlement, de violence et de discrimination afin de protéger leur dignité et leur intégrité physique et psychologique.

Par l'adoption du présent Règlement, l'UQO s'engage à prévenir, sensibiliser et combattre toute forme de harcèlement, de violence et de discrimination, à condamner tout comportement contraire au présent Règlement et à y répondre promptement.

3. CADRE JURIDIQUE ET ADMINISTRATIF

Le présent Règlement tient compte notamment du cadre juridique et administratif suivant :

- *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. P-22.1;
- *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991;
- *Code criminel*, L.R.C. (1985), ch. C-46;
- *Code du travail*, RLRQ, c. C-27;
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1;
- *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001;
- *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1;
- *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail,* LQ 2022, c. 2;

- Conventions collectives et protocoles de travail établissant les conditions de travail des membres du personnel de l'UQO;
- Règlements, codes, politiques, directives et procédures de l'UQO.

4. PORTÉE DU RÈGLEMENT

Le présent Règlement n'a pas pour effet de limiter la portée des règlements et politiques de l'UQO ou d'ententes institutionnelles, ni les droits, responsabilités et obligations de l'UQO, ni les pouvoirs découlant du statut d'employeur de l'UQO.

Le présent Règlement ne vise pas à empêcher ou à décourager une personne de divulguer une situation de harcèlement, de violence ou de discrimination auprès de la police ou de toute autre instance ni à empêcher tout autre recours.

Le dépôt d'un grief au sens du *Code du travail* (chapitre C-27), d'un recours suivant un règlement ou toute autre entente portant sur les conditions de travail du personnel de l'UQO, d'une plainte de harcèlement psychologique en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (chapitre N-1.1) ou d'une plainte de discrimination en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* (chapitre P-22.1) rend irrecevable toute plainte portant sur les mêmes faits et déposée en vertu du présent Règlement.

5. CHAMP D'APPLICATION

Le présent Règlement s'applique à la communauté universitaire ainsi qu'aux personnes externes, soit les personnes contractantes, sous-contractantes et utilisatrices de services de l'UQO, incluant notamment les personnes visiteuses, les personnes retraitées et les personnes qui interviennent dans le cadre des activités de l'UQO.

Le présent Règlement s'applique à tous les lieux où s'accomplit la mission de l'UQO, notamment dans les milieux de stage, de recherche ou d'études au Canada ou à l'étranger ou dans le cadre de protocoles d'échanges universitaires, de colloques ou de congrès, de même que par l'entremise des médias sociaux ou autres médias numériques ou dans les résidences universitaires et les installations sportives, lorsque les relations entre les personnes sont déterminées par leur appartenance à l'UQO.

Le champ d'application du présent Règlement inclut notamment les activités pédagogiques, de recherche et de création, professionnelles, sociales, sportives et culturelles qui impliquent une des personnes mentionnées au premier paragraphe de cet article.

Toute plainte et tout signalement de violence à caractère sexuel sont traités en vertu de la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*.

Toute démarche visant à régler une situation d'incivilité ou d'inconduite est traitée en vertu de la *Politique de civilité et de bonne conduite*.

6. DÉFINITIONS

Dans le présent règlement, on entend par :

6.1 Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH)

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (ci-après le « BIPH ») est une entité instituée par règlement qui est responsable notamment d'agir pour la prévention en matière de harcèlement, pour l'accueil des personnes qui se considèrent visées par du harcèlement et pour la réception et le traitement de tout signalement effectué et de toute plainte faite en vertu du présent Règlement.

Les membres de l'équipe du BIPH peuvent offrir, à tout moment durant le processus, du soutien, des conseils et de l'accompagnement à toute personne plaignante ou témoin pour mieux les outiller et les guider.

Le BIPH est également responsable d'appliquer la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* et d'offrir les services prescrits.

6.2 Communauté universitaire

La communauté universitaire comprend tous les groupes de personnes employées de l'UQO, les personnes étudiantes, les personnes chercheuses invitées, les stagiaires, les personnes professeures associées, les personnes chargées de cours, les personnes diplômées, les membres du conseil d'administration et de ses comités, des conseils de modules et des comités de programmes de cycles supérieurs, des commissions et des sous-commissions.

Aux fins du présent Règlement, s'ajoutent à ces personnes, celles qui utilisent les services de l'UQO ou qui interviennent à quelque niveau que ce soit dans le cadre des activités de l'UQO, de même que les tiers qui sont en relation avec elle, directement ou indirectement, notamment les visiteuses et les visiteurs, les personnes retraitées, les personnes contractantes et sous-contractantes.

6.3 Harcèlement

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

Le **harcèlement psychologique** est une conduite vexatoire qui peut se manifester 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** ou la **discrimination** est une conduite vexatoire qui peut se manifester

par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes visant à distinguer, exclure ou à inférioriser une personne ou à lui refuser ou compromettre certains droits en lien avec 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. [1]

Le **harcèlement sexuel** est une conduite vexatoire qui peut se manifester par des comportements, 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 pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*.

6.4 Distinction entre harcèlement, incivilité, inconduite, etc.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations tels l'incivilité, l'inconduite, le conflit interpersonnel, le stress lié au travail ou aux études, les contraintes professionnelles ou académiques difficiles ou encore l'exercice normal des pouvoirs découlant du statut d'employeur de l'UQO (notamment la gestion de la présence au travail, l'organisation du travail, les mesures disciplinaires, et la gestion du rendement). Dans ces cas, la situation doit être traitée conformément à la *Politique de civilité et de bonne conduite* de l'UQO, soit par la personne supérieure immédiate de la personne visée par la plainte et pour les personnes étudiantes (salariées ou non), par la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ou sa représentante ou son représentant.

Pour les personnes autres que celles ayant un lien d'emploi avec l'UQO et les personnes étudiantes, ces situations seront traitées selon les circonstances, par les personnes désignées par le BIPH.

6.5 Personne plaignante

Personne qui, ayant utilisé d'autres démarches ou non, dépose une plainte de harcèlement psychologique ou de harcèlement discriminatoire en conformité avec les articles 6.7 et 9 du présent Règlement.

6.6 Personne visée

Personne à qui sont reprochés, dans une plainte faite en vertu des articles 6.7 et 9 du présent Règlement, des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes qui correspondent à l'article 6.3 du

---

[1] Les articles 10 et 10.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. P-22.1 se lisent comme suit :

> « *10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.*
>
> *Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.*
>
> *10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.* »

présent Règlement.

6.7 Plainte

Allégation produite par écrit conformément au formulaire prescrit à l'Annexe 1 du présent Règlement et déposée auprès du BIPH et qui vise une situation de harcèlement psychologique ou de harcèlement discriminatoire contre une personne visée. La plainte doit comprendre un récit, le plus détaillé possible, concernant la nature et les circonstances des actes reprochés.

6.8 Signalement

Un signalement consiste en une divulgation d'informations par une personne, lequel vise à dénoncer une situation et ayant comme objectif de faire cesser des comportements de harcèlement psychologique ou de harcèlement discriminatoire, autre qu'une plainte en vertu des articles 6.7 et 9 du présent Règlement. Dans ce cas, l'article 8 s'applique.

6.9 Personne supérieure immédiate

Désigne la personne cadre supérieure immédiate à celle de la personne concernée, si cette dernière est une personne employée de l'UQO. Pour les fins du présent Règlement, la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite est la personne supérieure immédiate des personnes professeures, et la doyenne ou le doyen de la gestion académique ou sa représentante ou son représentant est la personne supérieure immédiate des personnes chargées de cours.

6.10 Médias numériques

Ensemble de médias faisant référence à des techniques de production et de communication de l'information qui, en intégrant le numérique et l'interactivité, permettent la création, le traitement et la distribution de contenus multimédias ou désignent tous les médias encodés dans des formats lisibles par machine, les supports numériques, visualisés, distribués, modifiés et conservés sur les appareils électroniques numériques. À titre d'exemples, site web, audio, images et vidéo numériques, logiciel, médias sociaux, documents électroniques, livres électroniques.

7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

7.1 Les membres de la communauté universitaire et les personnes représentantes des syndicats et des associations ont la responsabilité de :

- Promouvoir et s'approprier le contenu du présent Règlement, d'y adhérer et de signaler toute contravention au présent Règlement selon les mécanismes qui y sont prévus;
- Adopter des comportements exempts de harcèlement psychologique ou de discrimination;
- Collaborer avec un comité d'examen, avec la personne enquêtrice ou avec le BIPH, le cas échéant, et ce, en respect des règles contenues au présent Règlement;
- Respecter la confidentialité des informations obtenues, divulguées ou transmises dans le cadre d'une plainte ou d'un signalement, et ce, conformément aux articles 10.5 et 18 au présent Règlement;
- Orienter toute personne vers le BIPH, qu'elle soit victime ou témoin d'un cas de harcèlement psychologique ou de discrimination;

- Mettre en place des mécanismes de prévention et de sensibilisation contre le harcèlement psychologique ou le harcèlement discriminatoire notamment lors des évènements sociaux (fêtes, initiations, assemblées générales, colloques) conformément aux consignes du BIPH;
- Collaborer dans la recherche d'accommodement, le cas échéant, et ce, à toute étape du processus de signalement ou de plainte, y compris à la suite d'une décision d'un comité d'examen;
- Les personnes représentantes des syndicats et des associations étant susceptibles d'être consultées par leurs membres lors d'une situation visée par ce Règlement, elles peuvent être appelées à accompagner et à soutenir leurs membres en vue de la résolution de leurs problématiques. Elles sont susceptibles d'agir à titre de collaboratrices essentielles à la mise en œuvre du Règlement principalement dans le cadre des activités de sensibilisation et de formation qui s'adressent à leurs membres. Les syndicats, les associations et l'UQO peuvent également être appelés à collaborer afin de prévenir et de faire cesser toute situation non conforme au présent Règlement.

7.2 Les personnes cadres supérieures de l'UQO, le personnel de direction des décanats, les personnes directrices de service, de département et de module et les responsables de programmes supérieurs ont, en plus des responsabilités prévues à l'article 7.1, la responsabilité suivante :

- S'assurer du respect du présent Règlement.

7.3 Le personnel enseignant doit en plus des responsabilités prévues à l'article 7.1, respecter les obligations suivantes :

- S'assurer du respect du présent Règlement, notamment dans les relations pédagogiques ou d'emploi avec les personnes étudiantes ou autre;
- Inclure, dans les plans de cours, un encadré référant au présent Règlement.

8 SIGNALEMENT

Lorsque le BIPH est saisi d'un signalement, celui-ci fournira notamment à la personne plaignante les informations suivantes :

- L'engagement de l'UQO d'offrir un milieu sain et exempt de harcèlement psychologique et de harcèlement discriminatoire;
- L'importance de dénoncer toute forme de harcèlement psychologique ou de harcèlement discriminatoire;
- La procédure de traitement d'une plainte au sens des articles 6.7 et 9 du présent Règlement, des délais relatifs au dépôt de cette plainte et de l'étape de la recevabilité de la plainte;
- Les règles de confidentialité;
- Le fait que dans l'éventualité où une plainte est déposée, la personne plaignante peut en tout temps s'en désister;
- Les services d'aide à la résolution de conflit, de soutien et d'accompagnement disponibles, le cas échéant.

9. PLAINTE FORMELLE

9.1 Plainte

9.1.1 La personne qui s'estime victime de harcèlement psychologique ou de harcèlement discriminatoire ou qui a été témoin d'une telle situation peut déposer une plainte écrite pour demander qu'une enquête soit menée.

9.1.2 Lorsque la plainte vise la personne qui occupe la fonction de rectrice ou de recteur, la plainte doit être déposée auprès de la personne occupant la présidence du conseil d'administration.

9.1.3 Lorsque la plainte vise une personne qui occupe une fonction de cadre supérieur ou de cadre, la plainte doit être déposée auprès de la personne qui occupe la fonction de rectrice ou de recteur.

9.1.4 Lorsque la plainte vise un membre externe du conseil d'administration, la plainte doit être déposée auprès de la personne occupant la présidence du conseil d'administration.

9.1.5 Une plainte visant tout autre membre de la communauté universitaire doit être déposée auprès du BIPH.

9.1.6 Le formulaire de plainte de l'Annexe 1 doit être dûment rempli, signé et daté par la personne plaignante.

9.2 Délai de dépôt

Toute plainte doit être déposée au plus tard dans les deux (2) années suivant la dernière manifestation du harcèlement psychologique ou du harcèlement discriminatoire.

9.3 Délai de traitement

Toute plainte doit être traitée dans un délai maximal de soixante-cinq (65) jours à compter de son dépôt, sauf lorsqu'elle est faite par une personne étudiante et qu'elle vise une ressource enseignante avec qui elle est en relation pédagogique au moment de la plainte. Dans ce dernier cas, la plainte doit être traitée dans un délai maximal de quarante (40) jours à compter de son dépôt. Dans tous les cas, le BIPH ou autre intervenant recevant la plainte prend les moyens raisonnables afin de réduire au minimum le dépassement des délais. Le cas échéant, il en informe les parties impliquées.

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

Le congé temporaire de la personne visée de l'UQO 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'UQO et la personne visée est rétabli.

9.4 Recevabilité de la plainte

Sous réserve de l'article 13.3 de ce Règlement, la détermination de la recevabilité de la plainte est une démarche préliminaire conduite sous la responsabilité du BIPH qui, au besoin, peut faire appel à une expertise d'enquête externe.

Cette démarche préliminaire vise à déterminer, à partir des informations figurant aux parties 3, 5 et 6 du formulaire de plainte prescrit selon l'Annexe 1 et déposé par la personne plaignante, 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 et figurant dans le formulaire aux parties 3, 5 et 6 du formulaire étaient prouvés, il pourrait s'agir de harcèlement. L'analyse de la recevabilité repose uniquement sur les informations et les documents fournis par la personne plaignante.

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

9.5 Délai pour évaluer la recevabilité de la plainte

Le BIPH ou la personne chargée d'évaluer la recevabilité de la plainte, le cas échéant, décide et informe par écrit la personne plaignante de la décision concernant la recevabilité de sa plainte, en y spécifiant les allégations qui ont été jugées recevables, et ce, dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte. Lorsque la plainte est faite par une personne étudiante et qu'elle vise une ressource enseignante avec qui elle est en relation pédagogique au moment de la plainte, ce délai est plutôt de huit (8) jours ouvrables. Dans tous les cas, le BIPH ou autre intervenant recevant la plainte prend les moyens raisonnables afin de réduire au minimum le dépassement des délais. Le cas échéant, il en informe les parties impliquées.

9.6 Plainte jugée non recevable

Une plainte est jugée non recevable au regard du harcèlement dans les cas suivants :

- Elle est déposée hors du délai prévu au présent Règlement;
- Elle se situe hors du champ d'application du présent Règlement;
- Un autre recours a été déposé comme prévu à l'article 4 du présent Règlement;
- Une décision a déjà été rendue sur une plainte concernant les mêmes faits et les mêmes parties;
- Elle est fondée sur des faits allégués qui ne présentent pas une apparence suffisante de harcèlement;
- Elle est abusive, frivole ou faite de mauvaise foi.

Une plainte jugée abusive, frivole ou faite de mauvaise foi ou dans l'intention de nuire à autrui sera considérée comme contraire au présent Règlement et la personne instigatrice pourra se voir imposer une sanction ou toute autre mesure.

Lorsqu'une plainte est jugée non recevable, le BIPH communique avec la personne plaignante pour l'informer de la conclusion de l'analyse de recevabilité et de ses motifs. La personne visée n'est pas informée de la plainte déposée.

Le BIPH informe, le cas échéant, la personne plaignante des autres interventions disponibles dans le cadre de l'application du Règlement pouvant aider à rétablir un climat de travail et d'études sain.

Le BIPH informe la personne plaignante de tout autre recours disponible, le cas échéant, telles une démarche informelle ou la facilitation.

9.7 Avis à la personne visée

Dans l'éventualité où la plainte est jugée recevable, la personne visée en est informée par écrit par le BIPH, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision concernant la recevabilité. La personne visée est informée qu'une enquête aura lieu et qu'elle sera convoquée. La remise des allégations retenues se fait dans le cadre d'une rencontre avec la personne visée à l'intérieur de ce délai.

Le dépôt d'une plainte jugée recevable emporte l'autorisation pleine et entière de divulguer tous les faits jugés nécessaires et l'identité de la personne plaignante, et ce, à toutes les personnes impliquées dans les différentes étapes au titre du présent Règlement, notamment à la personne visée. Cette autorisation n'emporte pas le droit, pour la personne visée, d'obtenir copie de la plainte.

Dans l'éventualité où la plainte est jugée non recevable, la personne visée n'est pas informée de la teneur de la plainte déposée.

9.8 Accompagnement

Toute personne plaignante ou toute personne visée peut être accompagnée par une personne de son choix à toute étape du processus de cheminement de la plainte. La personne qui accompagne ne pourra, en aucun cas, intervenir au nom de la personne plaignante ou de la personne visée, ni parler en son nom. La personne qui accompagne est présente à titre de soutien pour la personne plaignante ou la personne visée. Elle devra s'engager par écrit à respecter la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'une plainte sous réserve des exclusions prévues à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (c.A-2.1). Le non-respect de la confidentialité pourrait entraîner l'imposition d'une mesure.

9.9 Mesures d'accommodement

Lorsque requis, au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision de recevabilité de la plainte, le BIPH informe la personne plaignante et les personnes concernées des mesures d'accommodement raisonnables qui sont mises en place afin d'assurer la sécurité et de protéger contre les représailles ou la menace de représailles, ou de limiter les impacts notamment sur le travail, les études ou le stage de la personne plaignante, le cas échéant. 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'UQO et les conventions collectives, lorsqu'applicables. En tenant compte des principes de confidentialité, seules les personnes concernées

par la mise en place de mesures d'accommodement sont sollicitées.

Les mesures d'accommodement peuvent être modifiées si les circonstances l'exigent.

10. MÉDIATION

10.1 Offre de médiation

Dans l'éventualité où la plainte est jugée recevable, le BIPH ou la personne responsable du traitement de la plainte, peut offrir par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision de recevabilité de la plainte, à la personne plaignante et à la personne visée, la possibilité que le dossier soit référé à la médiation.

10.2 Acceptation de l'offre de médiation et suspension des délais

Si l'offre de médiation est acceptée par les deux parties dans les cinq (5) jours ouvrables de l'offre de médiation, l'acceptation est consignée au dossier.

En tout temps, même durant l'enquête, la médiation peut être demandée ou offerte afin de permettre aux personnes concernées de régler à l'amiable le conflit.

Toute démarche de médiation acceptée par les deux (2) parties aura pour effet de suspendre immédiatement le déroulement de l'enquête, même celle déjà initiée.

10.3 Refus de l'offre de médiation et retrait de l'acceptation de médiation

Si l'offre de médiation est refusée ou ne fait pas l'objet d'une réponse, par l'une ou l'autre des parties, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'offre de médiation, le refus ou le défaut d'une réponse est consigné au dossier.

Les parties peuvent en tout temps se retirer du processus de médiation en informant par écrit le BIPH. Dans ce cas, sous réserve du dernier paragraphe de l'article 10.4, le retrait du processus par l'une ou l'autre des parties est consigné dans le dossier et le traitement de la plainte est réactivé.

10.4 Nomination et rôle de la personne chargée de la médiation

Si l'option de la médiation est retenue par les parties, le BIPH procède à la nomination d'une personne médiatrice.

Les membres du comité d'examen ou la personne enquêtrice externe le cas échéant, ne peuvent agir à titre de personne médiatrice dans le même dossier.

La médiation a pour objectif de cerner la nature et l'étendue du problème et d'explorer les solutions possibles. La personne médiatrice a le mandat d'aider la personne plaignante et la personne visée à régler à l'amiable le conflit qui les oppose de façon acceptable pour chacune d'elles.

Si une entente intervient à la satisfaction de la personne plaignante et de la personne visée, les termes sont consignés et l'entente signée par ces dernières est jointe au rapport de médiation préparé par la

personne médiatrice. L'entente et le rapport sont transmis, sous pli confidentiel, au BIPH ainsi qu'à la personne plaignante et à la personne visée.

Une entente dûment conclue et signée dans le cadre d'une médiation met fin au conflit et au processus de traitement de la plainte.

Si la médiation ne se révèle pas concluante, soit par l'absence d'une entente ou par l'absence ou le refus de la personne plaignante ou de la personne visée de poursuivre le processus, la personne médiatrice en informe immédiatement le BIPH. La personne plaignante peut alors, à son choix, demander la poursuite du traitement du dossier selon les mécanismes du présent Règlement ou décider de mettre un terme au traitement de sa plainte.

10.5 Confidentialité

Le processus de médiation est confidentiel. La personne médiatrice fait signer aux parties un document d'engagement conformément à l'Annexe 2 du présent Règlement. Cet engagement dûment signé est consigné au dossier.

11. ENQUÊTE INTERNE

11.1 Enquête interne

Dans les cas où le BIPH décide de tenir l'enquête à l'interne, celle-ci sera effectuée par un comité d'examen.

12. COMITÉ D'EXAMEN ET SA COMPOSITION

12.1 Comité d'examen

Un comité d'examen est composé de trois personnes.

Outre un membre du BIPH, qui est d'office membre d'un comité d'examen et en assure la présidence, les autres membres d'un comité d'examen sont les suivants :

- **Lorsque la plainte vise une employée ou un employé** : la personne supérieure immédiate de l'employée ou employé ou sa représentante ou son représentant et la directrice ou le directeur des ressources humaines ou sa représentante ou son représentant;

- **Lorsque la plainte vise un étudiant ou une étudiante** : le doyen ou la doyenne des études ou sa représentante ou son représentant et la directrice ou le directeur des Services aux étudiants ou sa représentante ou son représentant;

- **Lorsque la plainte vise une personne externe autre qu'un membre du conseil d'administration** : deux personnes, l'une désignée par la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'administration et aux ressources, et la seconde désignée par la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite.

12.2 Un comité d'examen peut aussi s'adjoindre toute personne jugée utile au traitement de la plainte.

12.3 Exclusion de personnes désignées pour agir au sein d'un comité d'examen

Les personnes désignées pour agir au comité d'examen doivent n'avoir aucun intérêt personnel apparent, potentiel ou réel avec les personnes impliquées dans la plainte qui pourrait influer ou sembler influer sur l'issue de l'enquête.

13. ENQUÊTE EXTERNE

13.1 Dans l'éventualité où le BIPH décide de confier l'enquête à l'externe, et dans les cas prévus à l'article 13.2, celui-ci nomme avec diligence une ressource externe spécialisée en lien avec la plainte déposée et prend les mesures nécessaires afin de s'assurer du respect des règles contenues au présent Règlement.

13.2 Enquêtes devant obligatoirement être traitées à l'externe

L'analyse de la recevabilité et l'enquête approfondie sont effectuées par une personne enquêtrice externe, lorsque la personne visée dans une plainte est l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- La personne occupant la fonction de rectrice ou recteur;
- Une personne occupant une fonction de vice-rectrice ou de vice-recteur;
- Une personne occupant une fonction de cadre;
- Une personne externe membre du conseil d'administration.

Dans ce cas, le Règlement s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

13.3 Exclusion des personnes désignées pour agir comme personne enquêtrice externe

Les personnes désignées pour agir à titre de personne enquêtrice externe doivent n'avoir aucun intérêt personnel apparent, potentiel ou réel avec les personnes impliquées dans la plainte qui pourrait influer ou sembler influer sur l'issue de l'enquête.

14. DÉROULEMENT ET MANDAT D'UN COMITÉ D'EXAMEN OU DE LA PERSONNE ENQUÊTRICE EXTERNE

14.1 Convocation

La personne qui préside un comité d'examen ou la personne enquêtrice externe convoque par écrit, dans les plus brefs délais suivant la décision de recevabilité, la personne plaignante, la personne visée et le cas échéant, le ou les témoins, à une rencontre afin que ces personnes puissent fournir toute information pertinente, sur chacune des allégations mentionnées au formulaire ayant été jugées recevables dans le cadre de l'analyse de recevabilité de la plainte.

L'avis de convocation indique la composition du comité d'examen et, en ce qui concerne la personne plaignante et la personne visée, du droit de se faire accompagner par une personne de leur choix conformément à l'article 9.8 de ce Règlement.

14.2 Mandat d'un comité d'examen ou de la personne enquêtrice externe

Le mandat d'un comité d'examen ou de la personne enquêtrice externe est :

- D'entendre les témoignages de la personne plaignante, de la personne visée et de tous les témoins nécessaires pour disposer de la plainte;

- Recevoir et analyser tous les documents remis par les personnes rencontrées lors de l'enquête, le cas échéant;
- Procéder à l'enregistrement ou à la rédaction des déclarations faites par chacune des personnes rencontrées lors de l'enquête. Dans ce dernier cas, les inviter à signer le document prévu à l'Annexe 2 de ce Règlement afin de s'assurer de leur conformité;
- Rédiger à partir de la preuve recueillie un rapport précisant ce qui suit :
    1. nature de la plainte;
    2. personnes rencontrées;
    3. propos tenus par ces personnes, y compris les déclarations signées le cas échéant;
    4. documents remis lors de l'enquête;
    5. motifs pour lesquels la plainte est fondée ou non fondée, et;
    6. motifs pour lesquels il ou elle juge que la plainte est abusive ou frivole, le cas échéant.

Ce rapport est présenté au BIPH, ou à la personne responsable du traitement de la plainte, dans le délai maximal de traitement prévu à l'article 9.3 de ce Règlement.

La décision est finale et sans appel.

14.3 Transmission des conclusions de l'enquête

Le BIPH remet à la personne plaignante et à la personne visée, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables du dépôt du rapport, les conclusions de l'enquête à savoir si les allégations sont fondées ou non fondées

15. RETRAIT DE LA PLAINTE

La personne plaignante peut, en tout temps, retirer sa plainte.

L'UQO conserve le droit de procéder à l'analyse et au traitement du dossier, malgré le retrait de la plainte par la personne plaignante, lorsqu'elle juge qu'il existe un risque pouvant affecter la santé et la sécurité des membres de la communauté universitaire ou si elle a des raisons de croire que le climat de travail ou d'étude pourrait devenir malsain.

16. SANCTIONS OU MESURES

16.1 Cas des personnes employées

La personne employée qui contrevient aux dispositions du Règlement peut faire l'objet de sanctions ou de mesures, lesquelles doivent être imposées dans le respect des conventions collectives, protocoles d'entente, contrats de travail ou de la législation pertinente.

16.2 Cas des personnes étudiantes

La personne étudiante qui contrevient aux dispositions du Règlement peut faire l'objet d'une sanction ou de mesures, notamment un avertissement, une réprimande ou une suspension par la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite ou sa représentante ou son représentant.

L'exclusion de l'UQO ne peut être prononcée que par le conseil d'administration.

16.3 Cas des personnes externes

Un comité d'examen ou une personne enquêtrice externe peut recommander, aux instances appropriées, une sanction ou toute autre mesure.

17. MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES

17.1 Interdiction d'exercer des représailles

Il est interdit d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre une personne qui fait un signalement, dépose une plainte ou témoigne conformément au présent Règlement.

Aucune forme d'intimidation, que ce soit en personne, sur les réseaux sociaux ou autres, n'est tolérée.

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

17.3 Toute personne qui craint des représailles ou qui considère avoir été victime de représailles peut communiquer avec le BIPH. Ce dernier dirigera la personne vers la ressource appropriée comme s'il s'agissait du signalement d'une inconduite conformément à la *Politique de civilité et de bonne conduite*.

18. CONFIDENTIALITÉ

Sous réserve de l'article 9.8, le traitement de la confidentialité de l'information recueillie dans le cadre du présent Règlement est fait dans le respect de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (c.A-2.1).

Ainsi cette information ne pourra être divulguée que dans les cas où la Loi l'autorise notamment :

- Si la personne concernée par l'information consent à sa divulgation;
- Si l'information est nécessaire aux personnes qui doivent en prendre connaissance pour l'application du présent Règlement, protocoles ou conventions collectives.

Les renseignements relatifs au processus d'enquête ainsi que l'identité des personnes impliquées ou rencontrées sont traités confidentiellement. La personne plaignante, la personne visée, les personnes rencontrées ainsi que les personnes accompagnatrices doivent respecter la confidentialité du processus et signer le document d'engagement prévu à l'annexe 2.

Les documents ayant servi lors de l'étude des allégations de harcèlement sont conservés par l'UQO durant

une période de dix (10) ans, dans un registre institutionnel géré par le BIPH. Ce registre sera conservé dans un endroit sécurisé et accessible aux seules personnes qui doivent y avoir accès dans le cadre de leurs fonctions.

19. REDDITION DE COMPTES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

À partir du registre institutionnel, le BIPH produit annuellement un rapport d'activités incluant notamment des données statistiques anonymisées sur les allégations de harcèlement. Ce rapport annuel des activités est déposé au conseil d'administration de l'UQO.

20. INFORMATION

La Direction des communications et du recrutement diffuse le présent *Règlement visant à prévenir et à combattre le harcèlement et la discrimination* à travers les canaux de communication de l'UQO au début de chaque trimestre. Le Secrétariat général remet un exemplaire du règlement à chaque membre du conseil d'administration.

21. DISPOSITIONS FINALES

La rectrice ou le recteur, de concert avec la personne occupant le poste de secrétaire général, s'assure de la mise en œuvre du présent Règlement. La personne occupant le poste de secrétaire général est responsable de l'interprétation, le révise au minimum tous les trois (3) ans et propose au conseil d'administration les modifications nécessaires, à la suite d'une consultation.

22. ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent Règlement entre en vigueur le 1er mai 2023 sous réserve de son adoption par le conseil d'administration.

ANNEXE 1

FORMULAIRE DE PLAINTE

Règlement visant à prévenir et à combattre le harcèlement et la discrimination (articles 6.7 et 9.1)

* Les champs marqués d'un astérisque doivent obligatoirement être remplis.

1. Identification de la personne plaignante :

Nom et prénom* :_____
Fonction et secteur : _____
Courriel* : _____
Téléphone :_____

2. Identification de la personne visée :

Nom et prénom* :_____
Fonction et secteur :_____

3. Faits* :

Description la plus exacte possible : faits, dates, heures, endroits, noms des personnes impliquées ou témoins, etc.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Poursuivre la description au besoin sur une feuille en annexe.

4. Nom(s) et coordonnée(s) de personne(s) témoin(s) :

_____
_____
_____
_____
_____

5. Documents au soutien de la plainte (ex. : échanges courriel, lettres, captures d'écran, photos, etc.) :

_____
_____
_____
_____
_____

6. Autres commentaires, s'il y a lieu :

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

7. Exactitude des informations :

Je déclare que la plainte telle que libellée dans le présent document correspond bien à ma volonté et que les faits à l'origine de ma plainte sont véridiques, que je les ai volontairement divulgués en toute connaissance de cause et sans contrainte d'aucune part.

8. Divulgation

Par la signature du présent formulaire, je consens à ce que soient divulgués tous les faits jugés nécessaires et l'identité de la personne plaignante, et ce, à toutes les personnes impliquées dans les différentes étapes du présent Règlement.

Signature :_____ Date : _____

ANNEXE 2

DOCUMENT D'ENGAGEMENT

Conformément à l'article 18 du *Règlement visant à prévenir et à combattre le harcèlement et la discrimination*, je, soussigné(e), _____ m'engage à respecter le caractère confidentiel de tous les renseignements obtenus dans le cadre du traitement de la plainte du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH) de l'UQO.

Je m'engage à ne pas communiquer, ni divulguer, ni révéler ces renseignements de quelque façon que ce soit à quiconque, sans y être dûment autorisé(e) par la personne concernée ou par la loi.

En outre, je reconnais que tout témoignage éventuel dans le cadre du traitement de la plainte conformément à l'article 14 *Règlement visant à prévenir et à combattre le harcèlement et la discrimination* pourra être enregistré.

_____ _____

Signature Date et lieu