Version finale
14 avril 2023

POLITIQUE DE CIVILITÉ ET DE BONNE CONDUITE

VICE-RECTORAT À L'ADMINISTRATION ET AUX RESSOURCES / VICE-RECTORAT À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RÉUSSITE

POLITIQUES, RÈGLEMENTS, DIRECTIVES ET PROCÉDURES

Adoption par le conseil d'administration		**Modification(s)** par le conseil d'administration		**Révision du règlement** par le Vice-rectorat à l'administration et aux ressources / Vice-rectorat à l'enseignement et à la réussite
Date	**Résolution(s)**	**Date**	**Résolution(s)**	
24 avril 2023	457-CA-7091			

Table des matières

1. PRÉAMBULE 4
2. ÉNONCÉS DE PRINCIPES 4
3. CADRE JURIDIQUE ET ADMINISTRATIF 4
4. DÉFINITIONS 5
4.1 Civilité et bonne conduite 5
4.2 Incivilité ou inconduite 5
4.3 Communauté universitaire 5
5. CHAMP D'APPLICATION 6
6. ÉNONCÉ DES DEVOIRS 6
6.1 Devoirs liés à la dignité des personnes 6
6.2 Devoirs liés à l'exercice de sa liberté d'expression 7
6.3 Devoirs liés au respect du bien d'autrui 7
6.4 Devoirs liés à la promotion d'un climat de travail, d'apprentissage et de recherche sain et sécuritaire 7
7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE 7
7.1 Les membres de la communauté universitaire et les personnes représentantes des syndicats et des associations ont la responsabilité de : 7
7.2 Les personnes cadres supérieurs 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 : 8
7.3 Le personnel enseignant doit en plus des responsabilités prévues à l'article 7.1, respecter les obligations suivantes : 8
7.4 Les directions du Service des ressources humaines et du Décanat de la gestion académique ont la responsabilité de : 8
7.5 La direction des Services aux étudiants et le Décanat des études ont la responsabilité de : 8
8. APPROCHES POSSIBLES POUR LE TRAITEMENT DES SITUATIONS D'INCIVILITÉ ET D'INCONDUITE 9
Dans le cas du personnel enseignant 9
8.1 Première étape : parler directement à la personne 9
8.2 Deuxième étape : informer la supérieure ou le supérieur immédiat de la personne responsable des agissements reprochés 9
8.3 Troisième étape : demander l'aide du Décanat de la gestion académique 9
Dans le cas du personnel non enseignant 10
8.4 Première étape : parler directement à la personne 10
8.5 Deuxième étape : informer la supérieure ou le supérieur immédiat de la personne responsable des agissements reprochés 10
8.6 Troisième étape : demander l'aide au Service des ressources humaines 10

Dans le cas d'une personne étudiante 10
8.7 Première étape : parler directement à la personne 10
8.8 Deuxième étape : informer la supérieure ou le supérieur immédiat de la personne responsable des agissements reprochés 10
8.9 Troisième étape : demander l'aide de la direction des ressources humaines, du Décanat de la gestion académique ou de la direction des services aux étudiants 11
9. MESURES CORRECTIVES À L'ÉGARD DE LA PERSONNE AYANT ENFREINT LES RÈGLES DE CIVILITÉ OU DE BONNE CONDUITE 11
10. CONFIDENTIALITÉ 12
11. DISPOSITIONS FINALES 12
12. ENTRÉE EN VIGUEUR 12
ANNEXE A 13
ANNEXE B 14

1. PRÉAMBULE

La présente *Politique de civilité et de bonne conduite* décrit les moyens que l'Université du Québec en Outaouais (ci-après désignée l'« UQO ») met en place afin de maintenir un climat de travail, d'études et de recherche sain favorisant des relations empreintes de civilité et de bonne conduite.

L'UQO reconnaît, à tous les membres de la communauté universitaire, le droit à un milieu de travail, d'études et de recherche exempt de toute forme d'incivilité ou d'inconduite.

L'UQO considère le respect mutuel, la collaboration, la politesse, la bienveillance, la courtoisie et le savoir-vivre comme des valeurs importantes qui favorisent l'établissement de rapports harmonieux entre les individus et qui permettent la mise en place d'un milieu sain et propice à la réalisation individuelle ainsi qu'à l'atteinte de la mission de l'UQO.

2. ÉNONCÉS DE PRINCIPES

L'UQO, en mettant en place la présente Politique, s'engage à poursuivre les principes suivants :

- maintenir un climat de travail, d'études et de recherche favorisant la civilité et la bonne conduite, de façon à protéger l'intégrité physique et psychologique du personnel et des étudiantes et des étudiants de l'UQO ainsi que le respect de leur dignité;
- affirmer le partage de la responsabilité et de l'imputabilité quant au maintien de relations interpersonnelles respectueuses et civilisées;
- promouvoir la civilité et la bonne conduite, et encourager les comportements empreints de respect, de collaboration, de politesse, de bienveillance, de courtoisie et de savoir-vivre;
- contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation pour favoriser les comportements de civilité et de bonne conduite;
- fournir le soutien nécessaire aux victimes d'incivilité ou d'inconduite en établissant des mécanismes d'aide et de soutien;
- mettre en œuvre des mesures correctives et les sanctions appropriées, le cas échéant.

3. CADRE JURIDIQUE ET ADMINISTRATIF

La présente politique 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;
- *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels;*

- Conventions collectives et protocoles de travail établissant les conditions de travail des membres du personnel de l'UQO;
- *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;*
- *Politique encadrant le cannabis;*
- *Règlement visant à prévenir et à combattre le harcèlement et la discrimination;*
- Règlements, codes, politiques, directives et procédures de l'UQO.

4. DÉFINITIONS

Aux fins de l'application de la présente Politique, les expressions définies revêtent le sens qui leur est donné dans le présent article.

4.1 Civilité et bonne conduite

La civilité et la bonne conduite se définissent comme des comportements qui contribuent à maintenir les normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail, d'études et de recherche. Il s'agit d'un ensemble de règles de conduite qui visent le bien-être du groupe, notamment l'honneur, l'intégrité, le respect, la collaboration, la modération, la politesse, la bienveillance, la courtoisie, la discrétion et le savoir-vivre. On retrouve l'ensemble des devoirs attendus de toute personne de la communauté universitaire à l'article 6 de la présente Politique.

4.2 Incivilité ou inconduite

L'incivilité ou l'inconduite est un manquement aux règles élémentaires de vie en société (honneur, intégrité, respect, collaboration, modération, politesse, bienveillance, courtoisie, discrétion et savoir-vivre) qui crée un inconfort important dans le milieu de travail, d'études et de recherche et a un impact négatif sur le moral, l'efficacité, la productivité, la motivation et le climat de travail, d'études et de recherche au sein de la communauté universitaire ou à l'égard de l'un ou l'autre de ses membres, ou sur la réputation ou l'image de l'UQO, sous réserve des dispositions concernant la liberté académique prévues aux conventions collectives des ressources enseignantes. L'incivilité ou l'inconduite peut viser aussi un manquement aux règlements, politiques ou directives de l'UQO.

4.3 Communauté universitaire

La communauté universitaire comprend tous les groupes d'employés 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 de la présente Politique, s'ajoute 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.

5. CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique 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 visiteurs, personnes retraitées et les personnes qui interviennent dans le cadre des activités de l'UQO.

Le champ d'application de la présente politique 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.

La présente Politique 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.

Toute plainte ou tout signalement de situations de harcèlement ou de discrimination sont traités en vertu du *Règlement visant à prévenir et à combattre le harcèlement et la discrimination*.

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

6. ÉNONCÉ DES DEVOIRS

Une personne de la communauté universitaire agit dans le cadre de ses activités avec honneur, intégrité, respect, modération, discrétion et courtoisie.

Ainsi, constitue notamment une inconduite ou une incivilité tout manquement aux devoirs énoncés aux articles 6.1 à 6.4 de la présente Politique et pour lequel l'UQO a l'obligation d'intervenir et de sanctionner, s'il y a lieu, de manière à assurer et à maintenir des normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail, d'études et de recherche.

6.1 Devoirs liés à la dignité des personnes

- Démontrer du respect, de la courtoisie et de l'intégrité dans l'exercice de ses activités liées à ses fonctions à l'UQO.
- Utiliser un langage poli envers toute personne et respecter la nétiquette dans les communications électroniques.
- Ne pas faire preuve de violence, de coercition, de contrainte ou se livrer à des voies de fait, proférer des menaces envers un membre de la communauté universitaire.
- Ne pas utiliser, de manière abusive, son autorité dans le but de nuire délibérément à une tierce personne.
- Ne pas entraver illégalement le passage, l'entrée, la circulation d'une personne de la communauté universitaire.

6.2 Devoirs liés à l'exercice de sa liberté d'expression

- Ne pas faire une représentation qui est fausse ou trompeuse.
- Respecter la confidentialité des informations obtenues sous le pli du devoir de discrétion ou qui sont portées à sa connaissance dans l'exercice de ses fonctions à l'UQO.
- Respecter la confidentialité des renseignements personnels en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.
- S'exprimer avec respect en évitant de tenir des propos haineux ou irrespectueux.
- Utiliser la liberté d'expression et d'opinions sans entraver celle des autres, sans porter préjudice à la réputation ou l'image, ou sans nuire à la carrière d'une tierce personne.

6.3 Devoirs liés au respect du bien d'autrui

- Suivre les modalités d'utilisation des biens, des ressources documentaires, des lieux ou des services de l'UQO aux seules fins que celles pour lesquelles ils sont destinés.
- Respecter l'environnement de travail, garder les lieux propres.
- Faire un usage approprié des biens appartenant ou mis à la disposition des membres de la communauté universitaire (interdiction de voler, de détruire, d'endommager ou de détourner à son profit ou à celui d'un autre).

6.4 Devoirs liés à la promotion d'un climat de travail, d'apprentissage et de recherche sain et sécuritaire

- Il est interdit de consommer, de servir ou de vendre des boissons alcoolisées sur les campus, sans avoir une autorisation écrite de la direction de l'UQO et, lorsqu'elle est requise, d'une autorité gouvernementale.
- Il est interdit de posséder, de consommer, de donner ou de vendre des drogues ou des substances illicites, sous réserve de la *Politique encadrant le cannabis*.
- Il est interdit de visionner de la pornographie à l'UQO, à l'exception d'une recherche approuvée par le comité d'éthique de la recherche.
- Il est interdit d'organiser, de promouvoir, de diffuser, de jouer à des jeux à connotation sexuelle, qui incitent à boire ou à consommer des substances illicites ou qui dénigrent la dignité d'une personne.
- Il est interdit de perturber le milieu de travail, le milieu d'enseignement ou d'apprentissage, de recherche ou le milieu universitaire par un comportement nuisible, bruyant, ou violent.
- Il est interdit de posséder des armes.

7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

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 de la présente Politique, d'y adhérer et de signaler toute contravention à la présente Politique selon les mécanismes qui y sont prévus;
- faire preuve de civilité et de bonne conduite dans leurs relations avec autrui;
- porter un regard sur son propre comportement et son impact sur les autres afin d'y apporter les correctifs nécessaires si requis;
- établir des actions pour corriger une situation qui lui crée des inconforts;

- exprimer clairement ses limites, dans le respect, en s'appuyant sur les faits reprochés;
- intervenir le plus rapidement possible afin d'éviter que la situation ne s'envenime;
- demander l'appui d'une personne membre du personnel de l'UQO s'il semble impossible d'intervenir sur une base individuelle par rapport à la situation inconfortable;
- intervenir lorsqu'il est témoin d'un geste d'incivilité ou d'inconduite;
- porter à l'attention des supérieurs immédiats ou de la personne désignée comme intervenante toute situation pouvant s'apparenter à un manque de civilité ou de bonne conduite;
- collaborer et apporter son témoignage, s'il y a lieu.

7.2 Les personnes cadres supérieurs 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 :

- s'assurer du respect de la présente Politique;
- intervenir de façon proactive dans toute situation pouvant s'apparenter à de l'incivilité ou à une inconduite;
- favoriser un climat de travail sain, exempt de toute forme d'incivilité ou d'inconduite;
- faire la promotion de la civilité et de la bonne conduite, et de la présente Politique;
- établir clairement leurs attentes sur le comportement attendu dans le milieu de travail, d'études et de recherche;
- gérer les écarts de comportement;
- intervenir lorsque des tensions créent des situations d'inconfort et nuisent au climat de travail, d'études ou de recherche.

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

- s'assurer du respect de la présente Politique, notamment dans les relations pédagogiques ou d'emploi avec les étudiants ou autres;
- inclure, dans les plans de cours, un encadré référant aux principes énoncés par la présente Politique.

7.4 Les directions du Service des ressources humaines et du Décanat de la gestion académique ont la responsabilité de :

- appliquer la présente Politique et offrir de l'information et des conseils au sujet des démarches de résolutions des situations d'incivilité et d'inconduites aux membres du personnel lorsqu'une situation d'incivilité ou d'inconduite lui est rapportée;
- mettre en place des activités de formation et de sensibilisation pour les membres du personnel;
- accompagner tout supérieur ou toute supérieure immédiat qui lui en fait la demande en soutien à toute situation d'incivilité ou d'inconduite;
- accompagner tout supérieur ou toute supérieure immédiat dans l'application de mesures correctives appropriées dans le milieu de travail ou auprès d'un membre du personnel, et de sanctions appropriées, le cas échéant.

7.5 La direction des Services aux étudiants et le Décanat des études ont la responsabilité de :

- appliquer la présente Politique et appuyer les personnes membres de la communauté universitaire et plus spécifiquement les personnes étudiantes lorsqu'une situation d'incivilité ou d'inconduite lui est rapportée;
- accompagner toute personne qui lui en fait la demande en soutien à toute situation d'incivilité ou d'inconduite;
- Mettre en place des activités de formation et de sensibilisation pour les personnes étudiantes;
- S'assurer de l'application de mesures correctives appropriées dans le milieu d'étude ou auprès d'une personne étudiante, et de sanctions appropriées, le cas échéant.

8. APPROCHES POSSIBLES POUR LE TRAITEMENT DES SITUATIONS D'INCIVILITÉ ET D'INCONDUITE

En tout temps durant le processus pour le traitement d'une situation d'incivilité ou d'inconduite, une personne peut demander l'aide de quelqu'un provenant de la communauté universitaire pour l'accompagner (par exemple, un étudiant peut demander l'aide d'un représentant de son association générale étudiante, ou d'un membre de la direction des services aux étudiants).

Pour plus de précisions concernant les approches possibles pour le traitement des situations d'incivilité et d'inconduite :

- Veuillez-vous référer à l'Annexe A pour visualiser un schéma des approches possibles pour le traitement des situations d'incivilité ou d'inconduite en lien avec le **personnel enseignant ou non enseignant**.

- Veuillez-vous référer à l'Annexe B pour visualiser un schéma des approches possibles pour le traitement des situations d'incivilité ou d'inconduite en lien avec les **étudiantes ou les étudiants**.

<u>Dans le cas du personnel enseignant</u>

8.1 Première étape : parler directement à la personne

La personne qui croit subir une incivilité ou une inconduite est encouragée à informer la personne responsable de ces agissements que sa conduite est indésirable et inacceptable et lui demander de cesser (ex. en expliquant sa perspective).

8.2 Deuxième étape : informer la supérieure ou le supérieur immédiat de la personne responsable des agissements reprochés

Si aucun changement n'est observé ou si la personne ne se sent pas à l'aise pour intervenir directement auprès de la personne responsable de ces agissements, elle demande l'aide de la personne supérieure immédiate. Lorsque cette dernière est mise au courant ou a connaissance qu'une personne subit une incivilité ou une inconduite dans son secteur de travail, d'études ou de recherche, elle doit prendre les moyens raisonnables pour y mettre fin.

8.3 Troisième étape : demander l'aide du Décanat de la gestion académique

Le Décanat de la gestion académique peut être impliqué dans la résolution de la problématique et l'établissement d'une entente à l'amiable. Les mécanismes possibles sont les suivants, notamment :

- Conseils et soutien;
- Gestion du conflit;
- Facilitation des interactions en vue d'un règlement à l'amiable;
- Application d'une mesure disciplinaire ou d'une sanction, suivant les dispositions prévues dans les conventions collectives, les protocoles, ou les politiques, le cas échéant.

Il est à noter qu'aucun de ces mécanismes n'est préalable à un autre.

Dans le cas du personnel non enseignant

8.4 Première étape : parler directement à la personne

La personne qui croit subir une incivilité ou une inconduite est encouragée à informer la personne responsable de ces agissements que sa conduite est indésirable et inacceptable et lui demander de cesser (ex. en expliquant sa perspective).

8.5 Deuxième étape : informer la supérieure ou le supérieur immédiat de la personne responsable des agissements reprochés

Si aucun changement n'est observé ou si la personne ne se sent pas à l'aise pour intervenir directement auprès de la personne responsable de ces agissements, elle demande l'aide de la personne supérieure immédiat. Lorsque cette dernière est mise au courant ou a connaissance qu'une personne subit une incivilité ou une inconduite dans son secteur de travail, d'études ou de recherche, elle doit prendre les moyens raisonnables pour y mettre fin.

8.6 Troisième étape : demander l'aide de la direction du Service des ressources humaines

La direction du Service des ressources humaines peut être impliquée dans la résolution de la problématique et l'établissement d'une entente à l'amiable. Les mécanismes possibles sont les suivants, notamment :

- Conseils et soutien;
- Gestion du conflit;
- Facilitation des interactions en vue d'un règlement à l'amiable;
- Application d'une mesure disciplinaire ou d'une sanction, suivant les dispositions prévues dans les conventions collectives, les protocoles, ou les politiques, le cas échéant.

Il est à noter qu'aucun de ces mécanismes n'est préalable à un autre.

Dans le cas d'une personne étudiante

8.7 Première étape : parler directement à la personne

La personne qui croit subir une incivilité ou une inconduite est encouragée à informer la personne responsable de ces agissements que sa conduite est indésirable et inacceptable et lui demander de cesser (ex. en expliquant sa perspective).

8.8 Deuxième étape : informer la supérieure ou le supérieur immédiat de la personne responsable des agissements reprochés

Si aucun changement n'est observé ou si la personne ne se sent pas à l'aise pour intervenir directement auprès de la personne responsable de ces agissements, la personne professeure, la personne chargée de

cours, la direction du module, la direction de programme et la direction de département sont les premiers intervenants à consulter.

Mécanismes possibles dans le cas d'une personne étudiante, notamment les suivants :

- Conseils et soutien;
- Gestion du conflit;
- Facilitation des interactions en vue d'un règlement à l'amiable;
- Application d'une mesure disciplinaire ou d'une sanction, suivant les dispositions prévues dans les conventions collectives, les protocoles, ou les politiques, le cas échéant.

Il est à noter qu'aucun de ces mécanismes n'est préalable à un autre.

8.9 Troisième étape : demander l'aide de la direction du Service des ressources humaines, du Décanat de la gestion académique ou de la direction des services aux étudiants

La direction du Service des ressources humaines, du Décanat de la gestion académique et la direction des Services aux étudiants peuvent être impliquées dans la résolution de la problématique et l'établissement d'une entente à l'amiable. Les mécanismes possibles sont les mêmes que les mécanismes possibles indiqués à l'étape précédente.

9. MESURES CORRECTIVES À L'ÉGARD DE LA PERSONNE AYANT ENFREINT LES RÈGLES DE CIVILITÉ OU DE BONNE CONDUITE

La personne ayant enfreint les règles de civilité ou de bonne conduite est passible de mesures ou de sanctions, selon la gravité des manquements commis.

Dans le cas des personnel enseignant ou non enseignant : la personne employée qui contrevient aux dispositions de la présente Politique peut faire l'objet de sanctions ou de mesures, lesquelles doivent être imposées dans le respect des convention collectives, protocoles d'entente, contrat de travail ou législations pertinentes.

Dans le cas des personnes étudiantes : la personne étudiante qui contrevient aux dispositions de la présente Politique peut faire l'objet de sanctions 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. Le Vice-Rectorat à l'enseignement et à la réussite peut aussi imposer que la personne étudiante s'engage à suivre des formations, ateliers, séminaires ou autres mesures de même nature visant à :

- accroître le respect de la dignité humaine, du bien d'autrui et de son environnement ;
- favoriser la promotion d'un climat de travail, d'apprentissage et de recherche sain et sécuritaire et l'intégrité dans ses relations avec autrui.

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

Dans le cas des personnes externes : La vice-rectrice ou le vice-recteur à l'administration et aux

ressources, ou la vice-rectrice ou le vice-recteur à l'enseignement et à la réussite, le cas échéant, ou leur représentant ou représentante, peut imposer une mesure ou une sanction.

10. CONFIDENTIALITÉ

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;
- l'information est nécessaire aux personnes qui doivent en prendre connaissance pour l'application de la présente Politique, protocoles ou conventions collectives.

Les renseignements relatifs au processus de traitement d'une situation d'incivilité ou d'inconduite ainsi que l'identité des personnes impliquées ou rencontrées sont traités confidentiellement. Toute personne partie au processus, les personnes rencontrées ainsi que les personnes accompagnatrices doivent respecter la confidentialité du processus.

Les documents ayant servi lors de l'étude des allégations d'inconduites ou d'incivilité sont conservés par l'UQO selon le calendrier de conservation en vigueur.

11. DISPOSITIONS FINALES

Le Vice-rectorat à l'enseignement et à la réussite (VRER) et le Vice-rectorat à l'administration et aux ressources (VRAR) sont responsables de la mise en œuvre et de l'interprétation de la présente Politique.

Elle sera révisée de façon périodique aux 5 ans, ou au besoin.

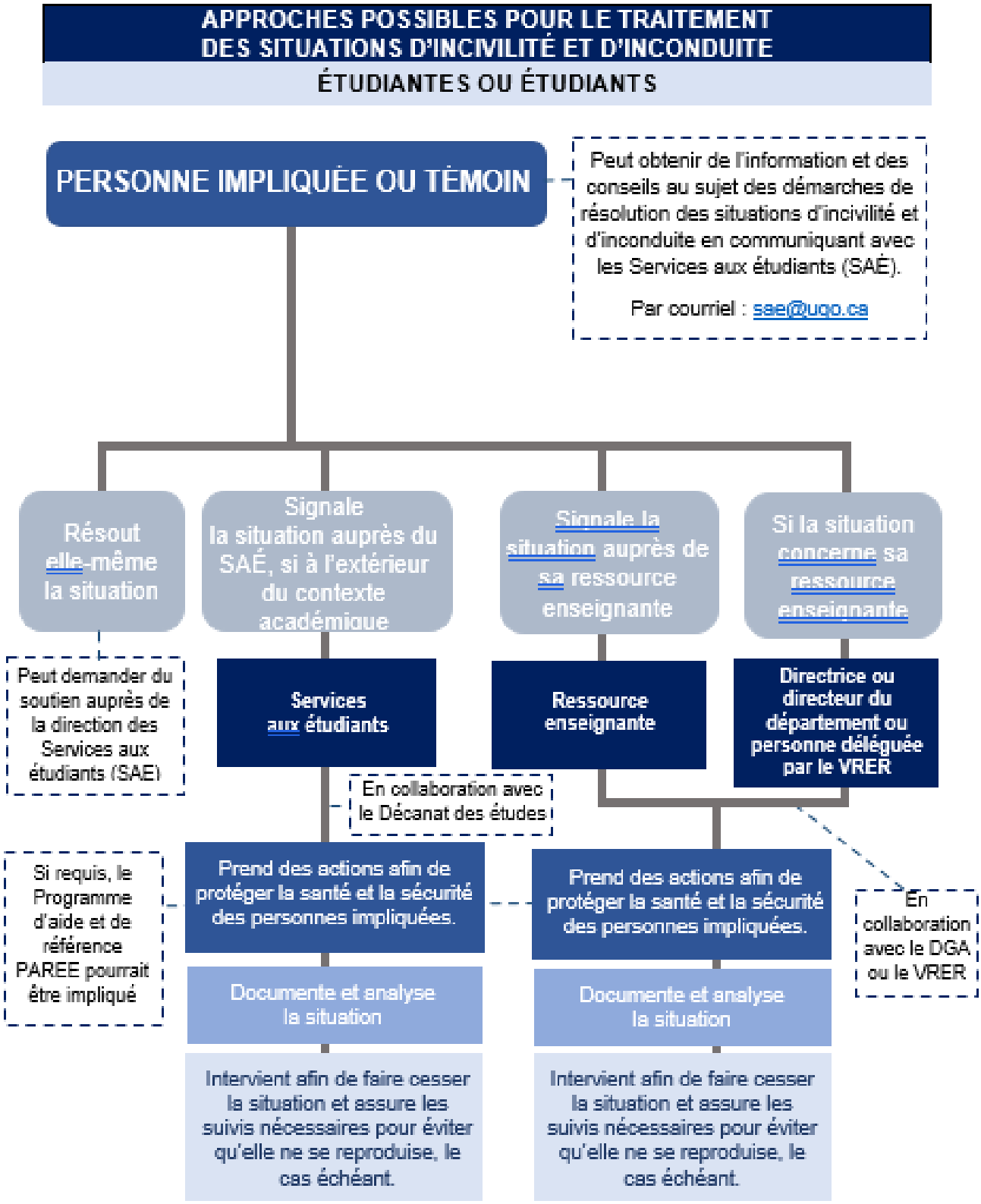
12. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le 1er mai 2023 sous réserve de son adoption par le conseil d'administration.

ANNEXE A

APPROCHES POSSIBLES POUR LE TRAITEMENT DES SITUATIONS D'INCIVILITÉ ET D'INCONDUITE
PERSONNEL ENSEIGNANT OU NON ENSEIGNANT
PERSONNE IMPLIQUÉE OU TÉMOIN
Peut obtenir de l'information et des conseils au sujet des démarches de résolution des situations d'incivilité et d'inconduite en communiquant avec le Service des ressources humaines ou le Décanat de la gestion académique
Par courriel : resshum@uqo.ca / dga@uqo.ca
Résout elle-même la situation
Signale la situation auprès de sa personne supérieure immédiate
Si la situation concerne la personne supérieure immédiate
Peut demander du soutien de sa personne supérieure immédiate
Personne supérieure immédiate
Personne supérieure immédiate de la personne visée
Si requis, le Programme d'aide aux employé(e)s et à leur famille (PAEF) pourrait être impliqué
Prend des actions afin de protéger la santé et la sécurité des personnes impliquées.
En collaboration avec le SRH ou le Décanat de la gestion académique
Documente et analyse la situation
Intervient afin de faire cesser la situation et assure les suivis nécessaires pour éviter qu'elle ne se reproduise, le cas échéant.

ANNEXE B


APPROCHES POSSIBLES POUR LE TRAITEMENT DES SITUATIONS D'INCIVILITÉ ET D'INCONDUITE
ÉTUDIANTES OU ÉTUDIANTS
PERSONNE IMPLIQUÉE OU TÉMOIN
Peut obtenir de l'information et des conseils au sujet des démarches de résolution des situations d'incivilité et d'inconduite en communiquant avec les Services aux étudiants (SAÉ).
Par courriel : sae@uqo.ca
Résout elle-même la situation
Signale la situation auprès du SAÉ, si à l'extérieur du contexte académique
Signale la situation auprès de sa ressource enseignante
Si la situation concerne sa ressource enseignante
Peut demander du soutien auprès de la direction des Services aux étudiants (SAE)
Services aux étudiants
Ressource enseignante
Directrice ou directeur du département ou personne déléguée par le VRER
En collaboration avec le Décanat des études
Si requis, le Programme d'aide et de référence PAREE pourrait être impliqué
Prend des actions afin de protéger la santé et la sécurité des personnes impliquées.
Prend des actions afin de protéger la santé et la sécurité des personnes impliquées.
En collaboration avec le DGA ou le VRER
Documente et analyse la situation
Documente et analyse la situation
Intervient afin de faire cesser la situation et assure les suivis nécessaires pour éviter qu'elle ne se reproduise, le cas échéant.
Intervient afin de faire cesser la situation et assure les suivis nécessaires pour éviter qu'elle ne se reproduise, le cas échéant.