

Politique

visant à prévenir et traiter le harcèlement
psychologique et la discrimination

TYPE DE DOCUMENT	NO. DOCUMENT	RESOLUTION
Politique	SG-B002	514-CA-5671
TITRE		
Politique visant à prévenir et traiter le harcèlement psychologique et la discrimination		
Destinataires	Communauté universitaire	
Entité responsable de l'application	Secrétariat général	
Date d'entrée en vigueur	ADOPTÉE 418-CA-4692 (25-08-2020)	
Historique des révisions	MODIFIÉE 457-CA-5137 (07-02-2023) MODIFIÉE 514-CA-5671 (16-06-2026)	

Rédaction	Karolane Bellerose conseillère juridique Service de gouvernance et conseils juridique	Mise en page	Joëlle Deschênes secrétaire Secrétariat général
-----------	--	--------------	--

Note : Afin de limiter l'impact des biais et des préjugés qui peuvent se retrouver dans les documents publiés de l'Université et reconnaître la diversité des membres de la Communauté universitaire, la présente politique intègre les principes de la rédaction épïcène.

Table des matières

PRÉAMBULE	4
ARTICLE 1 — DÉFINITIONS	4
ARTICLE 2 — OBJECTIFS DE LA POLITIQUE	7
ARTICLE 3 — CHAMP D’APPLICATION	7
ARTICLE 4 — CADRE LÉGAL	7
ARTICLE 5 — RÔLES ET RESPONSABILITÉS	8
5.1 Bureau du protecteur universitaire	8
5.2 Guichet d’accueil, de référence et d’enquête indépendant	8
5.3 Membres de la communauté universitaire	8
5.4 Direction	9
5.5 Association générale étudiante de l’UQAT (AGEUQAT)	9
5.6 Syndicats	9
5.7 Les Personnes externes	10
ARTICLE 6 — GUICHET D’ACCUEIL, DE RÉFÉRENCE ET D’ENQUÊTE INDÉPENDANT	10
ARTICLE 7 — DÉLAI DE PRESCRIPTION ET DISPOSITION TRANSITOIRE	10
ARTICLE 8 — PRINCIPE D’INTERVENTION	11
8.1 Accueil	11
8.2 Mesures de soutien, d’accommodement et mesures provisoires	11
8.3 Accompagnement	11
ARTICLE 9 — PROCÉDURES D’UNE DÉNONCIATION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DE DISCRIMINATION	12
9.1 Modalités particulières de traitement d’une dénonciation	12
9.2 Signalement	12
9.2.1 Moyens disponibles pour transmettre un signalement	12
9.2.2 Traitement d’un Signalement	13
9.2.3 Processus de réparation	13
9.2.4 Délai applicable	14
9.3 Plainte administrative	14
9.3.1 Moyens disponibles pour transmettre une Plainte administrative	14
9.3.2 Analyse sommaire	14
9.3.3 Analyse de recevabilité	14
9.3.4 L’Enquête	16
9.3.5 Délai applicable	17

ARTICLE 10 — MESURES DISCIPLINAIRES ET SANCTIONS	17
ARTICLE 11 — AUTRES PLAINTES ET RECOURS.....	18
11.1 Harcèlement psychologique en contexte d’emploi.....	19
11.2 Discrimination	19
ARTICLE 12 — STAGIAIRES.....	19
ARTICLE 13 — CONFIDENTIALITÉ ET CONSERVATION DU DOSSIER	19
ARTICLE 14 — REPRÉSAILLES	20
ARTICLE 15 — ENTRÉE EN VIGUEUR ET RESPONSABILITÉ.....	20
ARTICLE 16 — ADOPTION ET RÉVISION.....	20
ANNEXE 1 - Exemples de discrimination	21
ANNEXE 2 - Formulaire de signalement	22
ANNEXE 3 - Formulaire de plainte administrative	23
ANNEXE 4 - Entente de confidentialité et engagement de collaboration	24
ANNEXE 5 - Options à la disposition de la personne requérante face au harcèlement psychologique ou à la discrimination.....	25
ANNEXE 6 - Traitement d’un signalement.....	26
ANNEXE 7 - Traitement d’une plainte administrative	27

PRÉAMBULE

L'UQAT reconnaît à toutes les personnes Membres de la communauté universitaire le droit d'être traitées avec dignité, équité et respect mutuel. Elle reconnaît également l'impact que peut avoir toute forme de Harcèlement psychologique et de Discrimination sur la santé et le bien-être d'une personne. Par conséquent, l'UQAT prend les moyens nécessaires pour que chaque Membre de la communauté universitaire puisse travailler ou étudier dans un environnement sain, empreint de respect mutuel. Ainsi, l'UQAT applique la tolérance zéro à l'égard de tout comportement constituant du Harcèlement psychologique ou de la Discrimination. En ce sens, elle entend prendre les moyens utiles pour les prévenir ou, le cas échéant, les faire cesser.

Elle prévoit notamment des mesures de sécurité, un processus de Plaintes administratives, des services d'accueil, de référence, de soutien psychologique et d'accompagnement des personnes vers une Dénonciation par le biais d'un service externe confidentiel disponible 24 h sur 24, 7 jours sur 7. **On peut joindre ce service au 1 844 972-8227.**

Toute situation s'apparentant à du harcèlement et se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel est traitée en vertu de la *Politique visant à prévenir et traiter les violences à caractère sexuel incluant le code de conduite*.

La présente Politique s'inscrit en complémentarité de la *Politique institutionnelle sur l'équité, la diversité et l'inclusion* et de la *Politique de civilité* de l'UQAT.

ARTICLE 1 — DÉFINITIONS

Dans la présente Politique, on entend par :

BPU : Bureau de la protection universitaire.

Dénonciation : Démarche par laquelle une personne peut signaler un acte de Harcèlement psychologique ou de Discrimination, soit de façon informelle (Signalement), soit de façon formelle (Plainte administrative), conformément à l'article 9 de la présente Politique.

Direction : La Direction est formée de personnes occupant les postes de cadres supérieurs de l'UQAT.

Discrimination : Distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit à l'égalité d'une personne ou d'un groupe en raison de caractéristiques personnelles, tel que 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, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Elle peut être directe lorsqu'elle est explicite et fondée sur un motif de discrimination interdit par la loi.

Elle peut être indirecte lorsqu'une règle apparemment neutre crée un désavantage injustifié.

Elle peut enfin être systémique lorsque des exclusions disproportionnées sont créées par 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 des groupes visés.

Des exemples de manifestations des différentes formes de Discrimination en contexte universitaire se trouvent en Annexe 1.

Enquête : Démarche formelle et structurée visant à déterminer le bien-fondé d'un Signalement ou d'une Plainte administrative et dont le processus est prévu à l'article 9 de la présente Politique.

Enquêteur ou Enquêtrice : Personne externe à l'Université qui mène l'Enquête afin de déterminer le bien-fondé d'un Signalement ou d'une Plainte administrative.

Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant (Guichet) : Désigne le service externe responsable d'accueillir les Dénonciations, en vertu de l'article 9, d'offrir ou de veiller à ce que soient offerts le soutien psychosocial et l'accompagnement requis, de guider la Personne requérante à travers le processus de Signalement, la Plainte administrative ou les deux, d'assurer le suivi de son dossier auprès des personnes concernées et de la tenir informée de l'état de son dossier. L'Université nomme un organisme externe pour exercer ce rôle.

Harcèlement psychologique : La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), donne la définition suivante, tirée de la *Loi sur les normes du travail*, du Harcèlement psychologique, laquelle peut également s'appliquer dans un contexte d'étude : Conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui rendent le milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur la personne qui le subit. La définition inclut le Harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Pour établir qu'il y a bien du Harcèlement psychologique, il faut démontrer la présence de tous les éléments de la définition :

- **Conduite vexatoire** : Cette conduite est humiliante, offensante ou abusive pour la personne qui la subit. Elle blesse la personne dans son amour-propre et l'angoisse. Elle dépasse ce qu'une personne raisonnable estime correct dans le cadre de son travail.
- **Caractère répétitif** : Considérés isolément, une parole, un geste, un comportement peuvent sembler anodins. C'est l'accumulation ou l'ensemble de ces conduites qui peut devenir du Harcèlement. Toutefois, un acte isolé grave pourrait être considéré comme étant du Harcèlement.
- **Paroles, gestes ou comportements hostiles ou non désirés** : Les paroles, les gestes ou les comportements reprochés doivent être perçus comme hostiles ou non désirés.
- **Atteinte à la dignité ou à l'intégrité** : Le Harcèlement psychologique a un impact négatif sur la personne. La victime peut se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée sur le plan tant personnel que professionnel. La santé physique de la personne harcelée peut aussi en souffrir.
- **Milieu de travail ou d'études rendu néfaste** : Le Harcèlement psychologique rend le milieu de travail néfaste pour celui ou celle qui en est victime. La personne harcelée peut, par exemple, être isolée de ses collègues à cause de paroles, de gestes ou de comportements hostiles à son endroit ou à son sujet.

Comportements pouvant être liés à du Harcèlement psychologique :

- Intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement ;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail, par tout moyen de communication technologique ou autre ;
- Violence verbale ;
- Dénigrement.

La notion de Harcèlement psychologique doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail ou aux études, des contraintes professionnelles ou académiques

difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance dans le cadre d'une relation d'emploi (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.). Dans certains de ces cas, la *Politique de civilité* de l'UQAT pourrait s'appliquer.

Membres de la communauté universitaire : Comprend, au sens large, les membres du personnel non enseignant, les membres du corps enseignant, les Personnes étudiantes, les Stagiaires postdoctoraux, les membres des Milieux de Stage, les bénévoles, les personnes invitées, visiteurs et visiteuses et personnes fournissant des services à l'UQAT. Le personnel, les administrateurs et administratrices (excluant ceux et celles Membres de la communauté étudiante qui conservent leur statut de Personne étudiante au sens de la présente Politique) des organismes qui exercent leurs activités en lien avec la mission de l'UQAT comme l'AGEUQAT, les syndicats de l'UQAT, la Fondation de l'UQAT et les résidences de l'UQAT, sont également à considérer comme des Membres de la communauté universitaire. Cette énumération est non limitative.

Milieu de stage : Toute personne, toute société ou toute autre entité qui, dans le cadre de ses activités, accueille un ou une Stagiaire aux fins de la réalisation d'un Stage.

Personne externe : Personne physique ou morale qui fournit des biens ou des services, utilise ou requiert ses services, participe ou collabore à des activités universitaires ou exerce une fonction pédagogique ou d'autorité auprès d'une Personne étudiante.

Personne étudiante : Aux fins de la présente Politique seulement, sont considérées des Personnes étudiantes, celles qui cheminent dans un programme, incluant les Stagiaires.

Personne requérante : Personne Membre de la communauté universitaire qui souhaite consulter (accueil psychosocial) ou dénoncer une situation de Harcèlement psychologique ou de Discrimination en vertu des articles 9.1 (Signalement) ou 9.2 (Plainte administrative) de la présente Politique.

Plainte administrative : Démarche formelle qui consiste à dénoncer une Situation problématique à l'Université dans le but de la faire reconnaître et de la faire cesser, conformément à l'article 9.2 de la présente Politique.

Politique : La présente *Politique visant à prévenir et traiter le harcèlement psychologique et la discrimination*.

Processus de réparation : Tel que défini à l'article 9.1.3 de la présente Politique.

Signalement : Démarche visant à informer l'UQAT de faits ou d'une situation susceptible de constituer du Harcèlement psychologique ou de la Discrimination, ou susceptible d'en devenir. Contrairement à une Plainte administrative, il ne vise pas à enclencher un processus formel, mais plutôt à obtenir de l'aide, à prévenir la détérioration, à traiter ou à faire cesser ce qui est considéré comme problématique. L'article 9.1 de la présente Politique traite du Signalement.

Situation problématique : Toute situation de Harcèlement psychologique ou de Discrimination perçue ou vécue par un ou une Membre de la communauté universitaire.

Stage : Aux termes de la présente Politique, les Stages sont tels que définis dans la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*.

Stagiaire : Toute personne, salariée ou non, qui réalise un Stage auprès d'un Milieu de stage.

Université ou UQAT : Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

ARTICLE 2 — OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Par l'adoption de la présente Politique, l'UQAT s'engage à maintenir un environnement de travail, d'études, de recherche et de création sain et sécuritaire, au sein duquel le Harcèlement psychologique et la Discrimination ne sont pas tolérés. Elle vise à prévenir et faire cesser toute forme de Harcèlement psychologique et de Discrimination, à encourager les Dénonciations faites en vertu de la présente Politique et à y répondre de façon adéquate.

ARTICLE 3 — CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique s'applique à toutes les personnes Membres de la communauté universitaire, dans tous les lieux appartenant, loués, occupés ou sous la juridiction de l'Université ainsi que lorsqu'elles utilisent les ressources technologiques de l'Université. Elle s'applique également à l'extérieur de ces lieux, lorsque les activités qui s'y déroulent sont organisées par une entité de l'Université ou lorsque les relations entre ces personnes sont déterminées par leur appartenance à l'Université (ex. : activités sociales, culturelles, sportives ou philanthropiques), ce qui inclut les interactions au moyen des médias sociaux. Elle s'applique également à tout Milieu de stage.

La présente Politique s'applique aux Personnes externes qui exercent des activités en partenariat avec l'UQAT, notamment sur les campus ou dans les centres universitaires de l'UQAT, ainsi que dans les lieux appartenant, loués, occupés ou sous la juridiction de l'UQAT.

ARTICLE 4 — CADRE LÉGAL

La Politique s'inscrit dans un contexte principalement régi par le cadre légal suivant :

- *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12 ;
- *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I et partie II de la Loi constitutionnelle de 1982, constituant l'annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U.), 1982, c. 11 ;
- *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la Loi constitutionnelle de 1982 ;
- *Charte des droits et responsabilités des étudiantes et étudiants de l'UQAT* ;
- *Code criminel*, LRC (1985), ch. C-46 ;
- *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991 ;
- *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 ;
- *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, L.C. 2021, ch. 14 ;
- *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1 ;
- *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 visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, RLRQ, c. C-2 ;
- Conventions collectives et protocoles de travail régissant les conditions de travail des Membres du personnel de l'UQAT ;
- Règlements, codes, politiques, directives et procédures de l'UQAT, dont la *Politique de civilité*, la *Politique visant à prévenir et traiter les violences à caractère sexuel incluant le code de conduite* et la *Politique institutionnelle sur l'équité, la diversité et l'inclusion*.

ARTICLE 5 — RÔLES ET RESPONSABILITÉS

5.1 Bureau du protecteur universitaire

Le BPU a la responsabilité de :

- Coordonner le processus interne à la suite d'une Dénonciation ;
- Conseiller et soutenir toute personne qui s'adresse au BPU pour des motifs de harcèlement ou discrimination, et l'informer du contenu de la présente Politique, des recours existants ainsi que de son droit d'être accompagnée par une personne de son choix ;
- Assurer l'assistance requise aux Personnes requérantes de même qu'aux personnes mises en cause ;
- Guider les personnes concernées, dans le cadre d'une recherche d'une entente, vers des solutions acceptables et susceptibles de corriger la situation ;
- Recommander à la Direction les mesures qui devraient être prises s'il estime que la sécurité des personnes est compromise ;
- Assurer la gestion des Dénonciations de même que leur suivi ;
- Procéder à l'Enquête interne ou mandater le Guichet, s'il y a lieu ;
- Acheminer ses recommandations à la Direction au terme des procédures informelles et/ou formelles ;
- Mettre en place des programmes et des mesures de prévention, en matière de harcèlement et de discrimination ;
- Faire rapport annuellement de ses activités et de ses recommandations au conseil d'administration et au Bureau de l'équité, de la diversité et de l'équité de l'UQAT.

5.2 Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant

Le Guichet a la responsabilité de :

- Offrir un premier service de soutien psychosocial à la Personne requérante ;
- Vérifier avec la Personne requérante si elle désire faire un Signalement ou déposer une Plainte administrative, selon les descriptions aux annexes 6 et 7 ;
- À la demande du BPU, procéder à l'Enquête interne s'il y a lieu. À ce titre, il est chargé de rencontrer les personnes concernées ainsi que toute personne susceptible de l'éclairer dans la réalisation de son mandat, et de rédiger un rapport qui sera transmis au BPU ;
- Assurer la confidentialité des informations qu'il reçoit dans le cadre de son mandat ;
- Dénoncer à l'Université toute situation de conflit d'intérêts potentiel, réel ou présumé et éviter de se placer dans une telle situation.

5.3 Membres de la communauté universitaire

Toute personne Membre de la communauté universitaire qui vit du Harcèlement psychologique ou de la Discrimination est invitée à utiliser la procédure de Dénonciation prévue à l'article 9 de la présente Politique.

De plus, toute personne Membres de la communauté universitaire a la responsabilité de :

- Prendre connaissance de la présente Politique et des responsabilités qui lui incombent en cette matière ;
- Adopter une conduite exempte de Harcèlement psychologique ou de Discrimination, et contribuer au maintien d'un climat de travail, d'études, de recherche et de création sain en prévenant toute forme de tels comportements ;
- Signaler les conduites susceptibles de porter atteinte à la dignité des personnes ou d'engendrer une discrimination si elle ne peut intervenir elle-même, notamment lorsqu'elle est témoin d'une telle situation, conformément aux dispositions de l'article 9.1 de la présente Politique ;
- Collaborer avec diligence à toute forme de traitement d'un Signalement ou d'une Plainte administrative lorsque sa participation est requise ;
- Respecter la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'une Dénonciation ou d'une Enquête liée aux présentes, conformément à l'article 13 de la présente Politique. Cette obligation de confidentialité s'applique également à tout comité, association ou groupe syndical qui a connaissance de telles informations.

5.4 Direction

Conformément à la loi, sans s'y restreindre, la Direction est responsable de :

- Déterminer et allouer les sommes nécessaires à la réalisation d'activités et aux ressources de sensibilisation ou de formation visant la prévention du Harcèlement psychologique et de la Discrimination ;
- Prendre connaissance des résultats d'Enquête et en assurer les suivis.

5.5 Association générale étudiante de l'UQAT (AGEUQAT)

L'AGEUQAT a la responsabilité de :

- S'assurer de connaître les services offerts par l'Université lorsqu'une personne Membre de la communauté universitaire vit une Situation problématique ;
- Collaborer à faire la promotion de ces services offerts par l'Université ;
- Référer et accompagner, à leur demande, les Personnes étudiantes dans leurs démarches.

5.6 Syndicats

Les syndicats ont la responsabilité de :

- S'assurer de connaître les services offerts par l'Université, et de collaborer à les faire connaître ;
- Accompagner, si elle le souhaite, la Personne requérante ou la personne mise en cause, ou les deux, dans le processus de traitement d'un Signalement ou d'une Plainte administrative.

5.7 Les Personnes externes

Les Personnes externes ont la responsabilité de :

- Prendre connaissance de la présente Politique et adopter des comportements qui en respectent les dispositions lors de leurs interactions avec des Membres de la communauté universitaire ;
- Se montrer vigilantes et proactives lorsqu'elles sont témoins de conduites susceptibles de porter atteinte à la dignité des personnes ou d'engendrer une discrimination et en informer une personne en situation d'autorité ;
- Collaborer avec diligence à toute forme de traitement d'un Signalement ou d'une Plainte administrative lorsque sa participation est requise.

L'Université s'attend des Personnes externes qu'elles imposent les mesures disciplinaires appropriées à l'égard de toute personne sous leur responsabilité visée par une Plainte administrative jugée fondée à l'issue d'un processus d'Enquête mené par l'UQAT ou par la Personne externe concernée. Elles doivent également veiller à l'application de ces mesures auprès de leurs employés et employées. En complément, l'Université se réserve le droit d'imposer toute autre mesure qu'elle jugera appropriée, notamment celles prévues à l'article 10 de la présente Politique, applicables aux Membres de la communauté universitaire.

ARTICLE 6 — GUICHET D'ACCUEIL, DE RÉFÉRENCE ET D'ENQUÊTE INDÉPENDANT

L'Université regroupe l'ensemble des services et ressources disponibles en matière de violence à caractère sexuel, de Harcèlement psychologique et de Discrimination dans un Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant facilement accessible par **téléphone au 1 844 972-8227. Ce service est disponible 24 h sur 24, 7 jours sur 7.** Ce service est confidentiel et fourni par une firme externe de l'UQAT.

Le Guichet offre un service d'accueil, de soutien psychosocial et d'accompagnement, indépendant et externe, regroupant des personnes possédant les qualifications requises pour occuper ces fonctions. Le service de traitement des Signalements et des Plaintes administratives est disponible à toutes les personnes Membres de la communauté universitaire. Le service d'accueil psychosocial est disponible pour toutes les personnes Membres de la communauté universitaire, à l'exception des membres des Milieux de Stage, des bénévoles, des personnes invitées, des visiteurs et visiteuses et des personnes fournissant des services à l'UQAT.

Avant de commencer le traitement du dossier, le Guichet s'assurera d'offrir un premier service de soutien psychosocial à la Personne requérante. Il vérifiera ensuite avec cette dernière si elle désire faire un Signalement ou déposer une Plainte administrative, selon les descriptions aux annexes 6 et 7.

La Personne requérante pourra alors choisir entre deux processus : le Signalement (article 9.1) et la Plainte administrative (article 9.2).

ARTICLE 7 — DÉLAI DE PRESCRIPTION ET DISPOSITION TRANSITOIRE

Le dépôt de tout Signalement ou toute Plainte administrative doit se faire dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de la conduite jugée vexatoire.

La présente Politique, y compris les mécanismes de traitement, s'applique à toute déclaration effectuée à compter de son entrée en vigueur. Le Signalement ou la Plainte administrative seront traités selon la version de la Politique en vigueur au moment de la Dénonciation.

Les moyens dont dispose l'UQAT pour traiter adéquatement la situation peuvent être affectés par le délai entre les faits allégués et le dépôt de la Dénonciation. Si la partie mise en cause n'est plus membre de l'UQAT, cette dernière peut, si elle le juge approprié, imposer les sanctions prévues à l'article 10 de la présente Politique pour les autres Membres de la communauté universitaire. Si la partie mise en cause réintègre l'UQAT, des mesures additionnelles pourront être prévues afin d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise.

ARTICLE 8 — PRINCIPE D'INTERVENTION

8.1 Accueil

Toute Personne requérante doit être accueillie avec empathie, au moyen d'une attitude aidante, et être respectée dans son rythme, dans son choix de services et dans sa décision de signaler ou de porter plainte, selon les mécanismes prévus à l'article 9 de la présente Politique.

8.2 Mesures de soutien, d'accommodement et mesures provisoires

La Personne requérante peut bénéficier rapidement de mesures de soutien ou d'accommodement raisonnable tant sur le plan personnel, académique ou organisationnel. Le but du soutien ou de l'accommodement est de réduire les conséquences sur le cheminement des études ou sur le travail, dans le respect des limites que peut exprimer la personne et selon les limites, les obligations et les ressources de l'UQAT.

L'UQAT pourra suspendre avec solde ou modifier les activités liées à l'emploi ou aux études de la ou des personnes mises en cause.

Dès le dépôt d'un Signalement ou d'une Plainte administrative, et pendant toute la durée des procédures, l'UQAT et le BPU prennent les mesures nécessaires à la protection de la confidentialité de l'enquête. À cette fin, ils peuvent consulter le Guichet ainsi que les personnes mises en cause et, à leur demande, les personnes représentant leurs associations syndicales.

8.3 Accompagnement

Toute personne qui se prévaut de la présente Politique ou qui est mise en cause dans une Situation problématique a le droit d'être accompagnée par une personne Membre de la communauté universitaire, et ce, à tout moment du processus.

Par exemple :

- Une Personne étudiante peut demander le soutien d'une personne représentant l'association étudiante de l'UQAT, les Services à la communauté étudiante (SCE) ou le Service Premiers Peuples (SPP);
- Une personne membre du personnel professionnel peut demander le soutien d'une personne représentant son syndicat.

La personne accompagnatrice ne peut agir qu'auprès de la personne qu'elle accompagne, mais sans intervenir à sa place.

ARTICLE 9 — PROCÉDURES D'UNE DÉNONCIATION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DE DISCRIMINATION

Chacune des démarches présentées ci-dessous doit être interprétée comme une possibilité d'action, qui peut être entreprise indépendamment des autres. Les démarches n'ont pas à respecter un ordre précis et aucune ne constitue un préalable à une autre.

Il est possible de dénoncer un acte de Harcèlement psychologique ou de Discrimination dans une démarche informelle (Signalement – formulaire à l'Annexe 2) ou formelle (Plainte administrative – formulaire à l'Annexe 3) au Guichet.

Une Dénonciation peut être aussi déposée de façon anonyme et, dans un tel cas, le traitement du dossier sera influencé par certains facteurs, notamment la pertinence et la précision des informations reçues pour établir la preuve.

9.1 Modalités particulières de traitement d'une dénonciation

Malgré les dispositions prévues au présent article, lorsqu'une Personne requérante ou une personne mise en cause invoque un motif valable justifiant de ne pas impliquer le BPU dans le traitement d'un Signalement ou d'une Plainte administrative, le Guichet doit communiquer avec la Secrétaire générale ou le Secrétaire afin que cette personne en évalue le bien-fondé et, le cas échéant, détermine les modalités d'un mécanisme alternatif de traitement.

Ces modalités s'appuient sur les processus prévus à la présente politique, avec les adaptations nécessaires, et sont soumises à l'approbation de la Direction.

9.2 Signalement

Le Signalement vise à informer le BPU d'une situation pouvant comporter du Harcèlement psychologique ou de la Discrimination et à permettre la mise en place d'un Processus de réparation visant à faire cesser les comportements reprochés.

Un Signalement est également l'occasion pour la Personne requérante de :

- partager son vécu, exprimer les impacts psychologiques, sociaux, physiques et culturels de la Situation problématique;
- nommer ses besoins prioritaires immédiats (éloignement temporaire, modifications d'horaires, protection contre les représailles, etc.).

En aucun cas, ceci ne l'empêche de recourir au processus de Plainte administrative décrit à l'article 9.2 de la présente Politique, si le Signalement ne la satisfait pas ou si elle souhaite y avoir recours dès le début du traitement de son dossier.

9.2.1 Moyens disponibles pour transmettre un signalement

Pour procéder à un Signalement, il est recommandé de communiquer directement avec le Guichet par téléphone au **1 844 972-8227, et ce, 24 h sur 24, 7 jours sur 7**. La prise en charge sera alors faite par celui-ci afin que la Personne requérante puisse compléter et signer le formulaire approprié (Annexe 2).

Il est également possible de soumettre le formulaire de Signalement (Annexe 2) ou d'enregistrer un message écrit ou vocal et de l'acheminer directement au BPU par courriel à l'adresse suivante bpu@uqat.ca. Le BPU doit transmettre un accusé de réception à la Personne requérante dans un délai de trois (3) jours ouvrables.

9.2.2 Traitement d'un Signalement

Dans le cadre de ce processus, le BPU ou le Guichet est responsable d'informer la Personne requérante des différentes possibilités qui s'offrent à elle, soit :

- de ne procéder à aucune intervention auprès de la personne mise en cause, si c'est le souhait de la Personne requérante ;
- de parler avec la personne mise en cause, directement ou par écrit, avec l'aide du BPU ;
- d'entamer un Processus de réparation à l'aide du BPU ou, au besoin, avec une personne de l'externe qui est compétente en cette matière identifiée par l'Université ;
- toute autre mesure jugée adéquate par la Personne requérante et l'UQAT.

Selon les circonstances, le BPU doit intervenir de toute autre manière utile à la suite d'un Signalement afin d'assurer un milieu sain et sécuritaire à la communauté universitaire. Lorsqu'une situation le requiert, le BPU doit faire des recommandations à la Direction afin que des mesures correctives ou des sanctions puissent être mises en place dans le cadre d'une démarche de Signalement dans le but de faire cesser les comportements jugés inadéquats.

Quiconque effectue un Signalement recevra un suivi à la suite de sa démarche. Ce suivi vise à confirmer que la situation a été prise au sérieux, qu'une analyse appropriée a été réalisée et que, le cas échéant, des mesures ont été mises en place afin de faire cesser la Situation problématique ou de prévenir sa détérioration.

Toutefois, les détails relatifs aux interventions et aux mesures prises à l'égard d'une autre personne ne peuvent lui être communiqués. Ce sont des renseignements personnels qui doivent demeurer confidentiels.

9.2.3 Processus de réparation

Si elle le désire, la Personne requérante peut demander qu'un Processus de réparation soit entamé. Le BPU est alors informé des détails du dossier. Avec l'accord des parties impliquées, il veille à organiser la ou les rencontres qui sont nécessaires, avec ou sans la présence d'une personne tierce, le tout dans le but de faire cesser le comportement allégué. Ces rencontres peuvent se conclure par une entente écrite et signée par les parties impliquées faisant état du comportement reproché, d'une garantie de non-répétition par la personne mise en cause, ainsi que des mesures de réparation ayant été choisies, le cas échéant. L'entente signée sera intégrée au dossier du registraire pour les personnes étudiantes et au dossier des ressources humaines pour les personnes employées concernées.

La Personne requérante et la personne mise en cause sont encouragées à participer activement au processus, à exprimer leurs ressentis et à définir ensemble les moyens de réparer les torts subis de part et d'autre.

Les mesures réparatrices peuvent inclure :

- Des excuses formelles et intentionnelles ;
- Une action ou un geste concret de réparation (participation à un projet d'amélioration du climat, contribution à la sensibilisation sur le Harcèlement psychologique ou la Discrimination, soutien pour compenser les perturbations causées par le comportement, etc.) ;

- Un engagement à prendre part à des activités de sensibilisation ou de formation portant sur le Harcèlement psychologique, la Discrimination ou sur tout autre thème pertinent, qui peuvent être proposées par le SRH ;
- Toute autre mesure convenue par les parties pour répondre aux besoins identifiés et prévenir la récurrence.

9.2.4 Délai applicable

Le Guichet doit traiter le Signalement le plus rapidement possible. Dès que la Personne requérante a choisi le type d'intervention approprié, le BPU en est informé. Sauf circonstances exceptionnelles, les interventions requises, incluant, le cas échéant, la mise en place de mesures de réparation, doit être complétée dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant l'annonce au BPU. Si des délais supplémentaires sont requis, les parties en seront informées par écrit. Un délai maximal de trente (30) jours suivant le dépôt du Signalement est prévu pour réaliser les interventions requises, incluant, le cas échéant, la mise en place des mesures de réparation.

9.3 Plainte administrative

Si le processus de Signalement n'a pas donné de résultats satisfaisants pour la Personne requérante ou si le recours à la Plainte administrative lui semble plus approprié, il lui est possible de déposer une Plainte administrative.

9.3.1 Moyens disponibles pour transmettre une Plainte administrative

Pour déposer une Plainte administrative, il est recommandé de communiquer directement avec le Guichet par téléphone au **1 844 972-8227**. Ce service est disponible 24 h sur 24, 7 jours sur 7. Ce dernier s'occupe alors de remplir le formulaire de Plainte administrative (Annexe 3), de le faire signer par la Personne requérante et de le faire suivre au BPU.

Il est également possible de soumettre le formulaire de Plainte administrative (Annexe 3) ou d'enregistrer un message écrit ou vocal et de l'acheminer directement au BPU par courriel à l'adresse suivante : bpu@uqat.ca. Le BPU doit transmettre un accusé de réception à la Personne requérante dans un délai de trois (3) jours ouvrables.

En tout temps, au cours de ce processus, le Guichet s'assure que la Personne requérante obtienne toute l'aide nécessaire et qu'elle soit dirigée vers les ressources d'aide appropriées, internes ou externes.

9.3.2 Analyse sommaire

Lors de la réception d'une Plainte administrative, le Guichet transmet le formulaire au BPU qui en prend connaissance et procède à une analyse sommaire. Ce dernier informe la Direction du dépôt de la Plainte administrative.

9.3.3 Analyse de recevabilité

Par la suite, le BPU doit faire une analyse de recevabilité de la Plainte administrative. Cette analyse vise à évaluer si les comportements, les propos et les attitudes rapportés, alors tenus pour avérés, constituent une ou des infractions à la présente Politique. L'analyse repose uniquement sur le témoignage et les preuves fournies par la Personne requérante.

Dans certaines situations, notamment lorsqu'il s'agit de cas délicats, complexes, susceptibles de générer un conflit d'intérêts ou de mettre en cause l'impartialité du processus, le BPU peut recommander à la Direction de confier l'analyse de recevabilité au Guichet.

La recevabilité est évaluée selon les critères établis aux définitions de l'article 1 de la présente Politique pour le Harcèlement psychologique et la Discrimination, interprétés à la lumière de la jurisprudence et du cadre normatif applicable.

Le BPU informe la Direction du résultat de l'analyse de recevabilité.

Une Plainte administrative jugée recevable ne signifie pas qu'elle est fondée, car le bien-fondé de celle-ci n'est déterminé qu'au terme d'une Enquête.

a) Plainte administrative jugée recevable

Lorsqu'une Plainte administrative est jugée recevable, le BPU enclenche une Enquête.

Au besoin, le BPU peut confier cette Enquête au Guichet, spécialisé dans les Enquêtes de cette nature.

La Personne requérante est informée par le BPU de la conclusion de l'analyse de recevabilité et des prochaines étapes de la démarche de Plainte administrative. Avant le début du processus d'Enquête, le BPU évalue les besoins de soutien interne qui pourraient découler du traitement de cette Plainte administrative. Si nécessaire, il voit à informer les personnes en mesure de soutenir les parties et susceptibles de mettre en place des mesures temporaires pour faciliter le traitement de la situation.

Par la suite, le BPU rencontre la personne mise en cause afin de l'informer verbalement qu'elle fait l'objet d'une Plainte administrative recevable. Lors de cet échange, l'identité de la ou des Personnes requérantes lui est communiquée et la nature de la plainte, de même que les étapes prévues dans le processus de traitement de la Plainte administrative et, le cas échéant, de l'identité de la personne mandatée pour réaliser l'Enquête. La personne mise en cause est également informée des ressources de soutien disponibles et de son droit d'être accompagnée à tout moment du processus. À noter que la personne mise en cause a la responsabilité de faire preuve de discrétion par rapport à la démarche et que le formulaire de plainte et ses annexes ne lui sont pas communiqués.

b) Plainte administrative jugée non recevable

Lorsqu'une Plainte administrative est jugée non recevable, le BPU rencontre la Personne requérante pour l'informer de la conclusion de l'analyse de recevabilité et de ses motifs. Selon les besoins, le BPU peut orienter la Personne requérante vers les ressources appropriées ou lui proposer des mesures de soutien et d'accommodement.

La personne mise en cause n'est pas informée de la Plainte administrative préalablement déposée.

c) Plainte administrative jugée abusive

À tout moment au cours de la démarche de Plainte administrative, lorsqu'il est manifeste que la Plainte administrative est abusive, frivole, vexatoire, manifestement mal fondée ou déposée de mauvaise foi, le BPU fait cheminer le dossier tel que le prévoient les protocoles, conventions collectives de travail, règlements et directives appropriés. Une Plainte administrative est considérée comme telle, notamment lorsqu'il est démontré qu'elle est faite par méchanceté ou dans le but de nuire.

Toute Plainte administrative jugée abusive, de mauvaise foi ou frivole sera rejetée et pourrait mener à des mesures réparatrices envers la personne mise en cause.

9.3.4 L'Enquête

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

Si une personne membre de la Direction est visée par la Plainte administrative, elle devra se retirer du processus. L'Enquête et les rencontres peuvent se tenir à l'extérieur des locaux de l'UQAT.

Toutes les personnes qui participent à une Enquête sont assurées d'être traitées de façon impartiale et équitable. Si elles le désirent, ces personnes peuvent être accompagnées par une personne représentant leur association syndicale dans le cas d'un ou une Membre du personnel syndiqué, par une personne représentant l'AGEUQAT, les Services à la communauté étudiante (SCE) ou le Service Premiers Peuples (SPP) dans le cas d'une Personne étudiante ou par une personne Membre de la communauté universitaire dans le cas où elles seraient issues d'un autre groupe.

Le BPU soumet son rapport d'Enquête à la Direction.

Lorsque l'Enquête est confiée au Guichet, l'Enquêteur ou l'Enquêtrice lui transmet un rapport d'Enquête contenant son analyse et ses conclusions par rapport à la Plainte administrative déposée. Le rapport d'Enquête est ensuite remis au BPU pour qu'il soit soumis à la Direction.

a) **Plainte administrative non fondée**

Une Plainte administrative est jugée non fondée lorsque l'Enquête n'a pas permis de confirmer que les comportements, les propos ou les attitudes rapportés par la Personne requérante sont avérés ou qu'ils constituent une infraction au sens de la présente Politique.

Si la Plainte administrative est jugée non fondée, la Direction, par le biais du BPU, fait part de la conclusion du rapport et des motifs qui la sous-tendent à la Personne requérante. Elle informe également la Personne requérante des autres recours disponibles, notamment ceux en vertu des autres politiques de l'Université, des conventions collectives applicables, une plainte au corps policier, les recours civils ou encore une plainte auprès d'un ordre professionnel.

Le BPU rencontre également les parties séparément afin de discuter des interventions possibles pouvant contribuer au rétablissement d'un climat d'études ou de travail sain, en tenant compte des limites de ses interventions.

b) **Plainte administrative fondée**

Une Plainte administrative est jugée fondée lorsque l'Enquête a permis de confirmer que les comportements, les propos ou les attitudes rapportés par la Personne requérante sont avérés ou qu'ils constituent une infraction au sens de la présente Politique.

Si la Plainte administrative est jugée fondée, et selon la gravité des faits reprochés, la Direction veille à établir des mesures adéquates de réparation ou d'accommodement envers la Personne requérante, visant à la protéger et à limiter les impacts sur ses études ou son emploi, le cas échéant. La Direction doit également recommander la sanction appropriée, conformément à l'article 10 de la présente Politique.

Si un engagement entre les parties découle du Processus de réparation, celui-ci sera officialisé dans un document écrit. Ce processus ne vise pas à se substituer ou à entraver un quelconque recours devant les tribunaux.

9.3.5 Délai applicable

Les interventions requises, incluant, le cas échéant, la mise en place de mesures de réparation ou de mesures disciplinaires, doivent être complétées dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables suivant la décision rendue par le BPU à l'issue de l'analyse de recevabilité. Ce délai peut être prolongé d'un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours supplémentaires en cas de circonstances exceptionnelles, notamment en raison du nombre de personnes impliquées, de la nature ou du volume des faits à analyser, ou de la survenance de périodes de vacances ou de congés. Il peut également être prolongé lorsque la Personne requérante ou la personne mise en cause est dans l'incapacité de participer à l'Enquête, pour une durée équivalente à la période d'incapacité. Dans un tel cas, l'Université informe par écrit les personnes concernées de la prolongation du délai et des motifs la justifiant et, à leur demande, les personnes représentant leurs associations syndicales.

ARTICLE 10 — MESURES DISCIPLINAIRES ET SANCTIONS

Les personnes ayant commis du Harcèlement psychologique ou de la Discrimination sont passibles de mesures disciplinaires et de sanctions, en conformité avec les conventions collectives applicables, le cas échéant, ou les protocoles en tenant lieu.

La sanction doit être prononcée selon la gravité des actes commis et selon le groupe d'appartenance concerné.

Groupe d'appartenance	Personne en charge de la décision	Sanctions possibles
Poste de cadre ou de cadre supérieur	La rectrice ou le recteur. Dans le cas de la suspension ou du congédiement, la sanction doit être prononcée par le Conseil d'administration de l'UQAT, sur recommandation de la Direction. Toute sanction contre la rectrice ou le recteur doit être prononcée par le Conseil d'administration de l'UQAT.	- L'obligation de suivre des formations, des ateliers, des séminaires ou autres; - La mise en place de mesures réparatrices ; - Une mesure disciplinaire selon la gravité de l'acte reproché (avertissement verbal, réprimande écrite, suspension ou congédiement).
Poste de soutien ou un poste professionnel	La personne responsable du Vice-rectorat aux ressources, sur recommandation de la Direction.	
Poste du corps professoral ou un poste de personne chargée de cours	La personne responsable du Vice-rectorat à l'enseignement et à la réussite, sur recommandation de la Direction. Dans le cas de la suspension ou du congédiement, la sanction doit être prononcée en conformité avec les conventions collectives applicables.	
Une personne employée dans une catégorie non citée ci-dessus	La Personne responsable du Vice-rectorat aux ressources, sur recommandation de la Direction.	

Personne étudiante	La personne responsable du Vice-rectorat à l'enseignement et à la création, sur recommandation de la Direction. Dans le cas d'une expulsion, la sanction doit être prononcée par le conseil d'administration de l'Université.	- L'avertissement verbal ; - La réprimande écrite ; - Une suspension pour une ou plusieurs sessions ; - La mutation dans un autre groupe-cours ; - L'obligation de suivre des formations, des ateliers, des séminaires ou autres; - L'expulsion de l'Université L'imposition d'une sanction peut occasionner des délais supplémentaires dans le cheminement de la Personne étudiante.
Autres Membres de la communauté universitaire et les personnes externes	Cette mesure disciplinaire est prononcée par la personne responsable du Vice-rectorat aux ressources, ou par la personne responsable du Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création, sur recommandation de la Direction.	Toute mesure jugée utile en fonction des circonstances, y compris l'interdiction temporaire de se trouver sur les lieux appartenant, loués, occupés ou sous la juridiction de l'UQAT.

NB. : Les sanctions énumérées dans le tableau ci-dessus ne sont pas limitatives. D'autres sanctions pourraient être imposées en fonction de la nature de la Situation problématique.

Suite à l'imposition d'une mesure disciplinaire, le BPU doit assurer un suivi auprès des parties impliquées afin de s'assurer que la situation est bien réglée. Advenant qu'elle ne le soit pas, la situation sera considérée comme une récidive.

ARTICLE 11 — AUTRES PLAINTES ET RECOURS

Le choix de la démarche visant à régler une Situation problématique revient à la Personne requérante et la présente Politique ne lui enlève aucun droit ni recours.

Toutefois, le dépôt d'une plainte ou d'un recours fondé en tout ou en partie sur les mêmes faits ou visant la même situation, en vertu des règlements, des conventions collectives ou des protocoles en vigueur à l'UQAT, ou en vue de l'application d'une loi, met fin au traitement de la Plainte administrative en vertu de la présente Politique et entraîne la fermeture du dossier. Néanmoins, le BPU peut décider, pour des motifs exceptionnels, de suspendre le traitement de la Plainte administrative selon les modalités et pour la durée qu'il précise.

Dans le cas d'un recours en justice, l'UQAT se retire de toute procédure et ne s'engage pas à prendre fait et cause pour la Personne requérante. L'UQAT ne s'engage pas à payer les honoraires judiciaires ou extrajudiciaires qui seraient liés à ce recours.

11.1 Harcèlement psychologique en contexte d'emploi

Pour les personnes visées par la *Loi sur les normes du travail* : Lorsqu'une situation de Harcèlement psychologique se produit en contexte d'emploi, la CNESST invite la personne qui la subit à recourir en premier lieu, lorsque la situation le permet, aux personnes-ressources désignées par son employeur et aux mécanismes mis en place dans son organisation.

La personne peut, en tout temps, exercer le recours prévu par la *Loi sur les normes du travail*. L'endroit pour déposer une Plainte pour Harcèlement psychologique ou sexuel diffère selon que la personne salariée est syndiquée ou non. Dans le cas d'une personne syndiquée, celle-ci doit d'abord rapporter la situation à son syndicat.

Pour les personnes non visées par la *Loi sur les normes du travail* : la personne qui subit le Harcèlement psychologique peut également tenter un recours en justice devant le tribunal approprié.

11.2 Discrimination

La personne qui s'estime victime de Discrimination peut également porter plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, selon les dispositions prévues à la *Charte des droits et libertés de la personne*.

ARTICLE 12 — STAGIAIRES

L'Université reconnaît que tous les Stagiaires ont droit à un Milieu de stage exempt de Harcèlement psychologique et de Discrimination. Dans cette optique, l'Université prendra tous les moyens nécessaires et raisonnables à sa disposition pour prévenir et contrer toute forme de Harcèlement psychologique et de Discrimination dans les Milieux de Stage externes à l'Université.

Si une telle conduite est portée à sa connaissance, l'Université communiquera avec le Milieu de stage afin de s'assurer que toutes les mesures nécessaires sont mises en place pour faire cesser ces actes et protéger le ou la Stagiaire. Si cela s'avère nécessaire pour sa sécurité, il sera possible de retirer le ou la Stagiaire de son Milieu de stage, l'Université devra alors convenir avec le ou la Stagiaire des mesures d'accommodement possibles pour la poursuite de sa formation.

ARTICLE 13 — CONFIDENTIALITÉ ET CONSERVATION DU DOSSIER

Toutes les informations relatives à une Situation problématique constituent des renseignements personnels. Ces renseignements peuvent être détenus par l'UQAT ou son mandataire externe afin de lui permettre d'intervenir dans le cadre de l'application de la présente Politique.

Les renseignements personnels sont confidentiels. Leur communication n'est permise qu'avec l'autorisation de la personne concernée, ou conformément aux lois applicables, notamment lorsque la loi ou un tribunal l'exige. Ainsi, une personne intervenante est tenue de respecter la confidentialité de tout renseignement auquel elle a accès dans le cadre de son intervention.

Dans tous les cas, seuls les renseignements nécessaires à une intervention sont communiqués, et ce, aux seules personnes qui ont besoin des renseignements pour effectuer la tâche ou le mandat qu'elles sont chargées d'accomplir à l'égard de la Situation problématique. Les personnes qui reçoivent la communication d'un renseignement personnel sont elles-mêmes tenues à la confidentialité.

Le dossier tenu par le BPU est conservé confidentiellement pour la durée prévue au calendrier de conservation de l'UQAT, soit pour une période de cinq (5) ans suivant la fin du dossier. Les mesures de protection applicables sont mises en œuvre en conformité avec la *Politique sur l'accès aux documents et sur la protection des renseignements personnels* de l'UQAT et la *Politique sur la sécurité de l'information* de l'UQAT.

En outre, toutes les personnes qui participent à l'étude de la Plainte administrative, ou qui agissent comme témoin ou partie sont tenues de collaborer et de respecter le caractère confidentiel du dossier. À cette fin, elles sont tenues de signer l'Entente de confidentialité et engagement de collaboration prévue à l'annexe 4, à l'exception de la Personne requérante.

En vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, l'Université, incluant notamment le BPU, le Guichet ainsi que la Direction, est dans l'impossibilité de tenir informée la Personne requérante si une sanction administrative est, sera ou a été prononcée contre la personne ayant commis un acte de Harcèlement psychologique ou de Discrimination, à la suite du traitement de son dossier.

ARTICLE 14 — REPRÉSAILLES

Les représailles et les menaces de représailles sont considérées comme une faute disciplinaire grave. Quiconque exerce des représailles, de quelque nature que ce soit, contre la Personne requérante, la personne mise en cause, une personne qui participe à l'Enquête ou une personne contrevenant à la présente Politique, se verra imposer une sanction prévue à l'article 10 de la présente Politique.

ARTICLE 15 — ENTRÉE EN VIGUEUR ET RESPONSABILITÉ

La présente Politique entre en vigueur à la date déterminée par le conseil d'administration de l'Université lors de son adoption.

L'application de la présente Politique est sous la responsabilité du Secrétariat général.

ARTICLE 16 — ADOPTION ET RÉVISION

La présente Politique doit être révisée au minimum tous les 5 ans à la suite de son adoption ou dès l'entrée en vigueur de changements qui pourraient l'affecter.

La modification aux annexes de la présente Politique ne nécessite pas l'adoption du Conseil d'administration de l'UQAT.

ANNEXE 1

EXEMPLES DE DISCRIMINATION

Formes de discrimination directe	Exemples à titre indicatif seulement
Emploi	Refuser d'embaucher une candidate ou un candidat ou de promouvoir un membre du corps professoral en raison de son origine ethnique ou son âge.
Enseignement	Une chargée de cours ou un chargé de cours qui tiendrait des propos dénigrants sur l'identité de genre d'une étudiante ou d'un étudiant en classe.
Accès à une classe de cours	Refuser à une personne étudiante voilée l'accès à une classe de cours en raison de sa religion.
Forme de discrimination indirecte	Exemples à titre indicatif seulement
Aménagement	Une règle exigeant la présence physique à un examen sans exception, ce qui désavantage une étudiante ayant des complications liées à la grossesse nécessitant un aménagement particulier.
Évaluation	Utiliser des critères de sélection basés sur des activités parascolaires coûteuses, ce qui exclut indirectement les étudiantes et les étudiants de condition sociale précaire.
Accessibilité physique	Bâtiments non accessibles pour les personnes en situation de handicap.
Forme de discrimination systémique	Exemples à titre indicatif seulement
Sous-représentation	Des processus de recrutement qui favorisent les réseaux de contacts traditionnels, perpétuant l'exclusion des communautés racisées ou des Premiers Peuples dans le corps professoral.
Culture institutionnelle	Des critères de promotion basés sur la continuité de la recherche qui ne tiennent pas compte des pauses de carrière pour des congés parentaux, désavantagant systématiquement les femmes.
Représentation inégale	Faible présence de personnes racisées, autochtones, de personnes en situation de handicap ou de femmes dans le corps professoral et les postes de direction.

ANNEXE 2

FORMULAIRE DE SIGNALEMENT EN VERTU DE L'ARTICLE 9.1

Par la présente, je désire signaler un acte de Harcèlement psychologique ou de Discrimination en vertu de la *Politique visant à prévenir et traiter le Harcèlement psychologique et la Discrimination* de l'UQAT.

Situation dénoncée : _____

La dernière situation s'est produite le : _____

Nom de la personne ou des personnes
mises en cause par ce signalement : _____

Décrire la Situation problématique :

Je demande à être accompagnée par une personne de mon
syndicat, de mon association, ou autre (au besoin)

☐

Oui

☐

Non

Nom de la Personne requérante : _____

Signature de la Personne requérante : _____

Date : _____

ANNEXE 3

FORMULAIRE DE PLAINTE ADMINISTRATIVE EN VERTU DE L'ARTICLE 9.2

Par la présente, je désire déposer une Plainte administrative puisque je considère subir ou avoir subi un acte de Harcèlement psychologique ou de Discrimination en vertu de la *Politique visant à prévenir et traiter le Harcèlement psychologique et la discrimination* de l'UQAT.

Situation dénoncée : _____

La dernière situation s'est produite le : _____

Nom de la personne ou des personnes
mises en cause par cette
Plainte administrative : _____

Décrire la Situation problématique :

Je demande à être accompagnée par une personne de mon
syndicat, de mon association, ou autre (au besoin)

☐

Oui

☐

Non

Nom de la Personne requérante : _____

Signature de la Personne requérante : _____

Date : _____

ANNEXE 4

ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ ET ENGAGEMENT DE COLLABORATION

En vertu de la *Politique visant à prévenir et traiter le Harcèlement psychologique et la discrimination*, on m'appelle à collaborer, que ce soit à titre de témoin ou autre, dans une Enquête menée par le Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant dans le cadre de cette politique.

Je, soussigné ou soussignée, _____, demeurant actuellement au _____, m'engage donc, par cette entente, à maintenir confidentielles les informations décrites ci-dessous.

Informations confidentielles

Toute information confidentielle obtenue dans le cadre de mes fonctions qui peut servir à l'Enquête ou toute information confidentielle obtenue durant la phase de l'Enquête menée, qu'il s'agisse d'une information orale ou écrite, de données techniques, d'informations ou de renseignements, sur quelque support que ce soit.

Sont considérées des informations confidentielles :

- Les renseignements personnels, ou qui concernent la réputation ou la vie privée d'autrui, portés à ma connaissance ;
- Tout renseignement « sensible » (Ex. : détails pouvant mener à des accusations criminelles ou à des sanctions disciplinaires) ;
- Les renseignements, informations, documents appartenant à une autre personne auquel je pourrais avoir accès (ex. : contenu des ordinateurs des autres employés et employées).

Dispositions de confidentialité

Je m'engage à :

- garder secrètes toutes les informations confidentielles dont je pourrais avoir connaissance dans le cadre d'un processus de Dénonciation de Harcèlement psychologique ou de Discrimination;
- ne pas divulguer lesdites informations confidentielles à quiconque sauf à la personne mandatée par l'UQAT pour effectuer l'Enquête ;
- ne pas photocopier ou reproduire par quelque moyen que ce soit lesdites informations confidentielles ;
- utiliser les mesures de sécurité exigées par l'UQAT concernant l'utilisation des informations confidentielles et à respecter en tout temps la *Politique sur la sécurité de l'information* de l'UQAT ;
- retourner tout document qui me sera confié dans le cadre de la présente Politique et que je pourrais avoir en ma possession ;
- ne pas employer les informations confidentielles à d'autres fins que celles de l'Enquête.

Disposition de collaboration

Je m'engage à :

- collaborer, faciliter et offrir tout mon soutien dans le cadre de l'Enquête menée par le Guichet d'accueil, de référence et d'Enquête indépendant.

En foi de quoi, les parties ont signé :

La personne signataire,

Date : _____

La personne mandatée par l'UQAT pour effectuer l'Enquête,

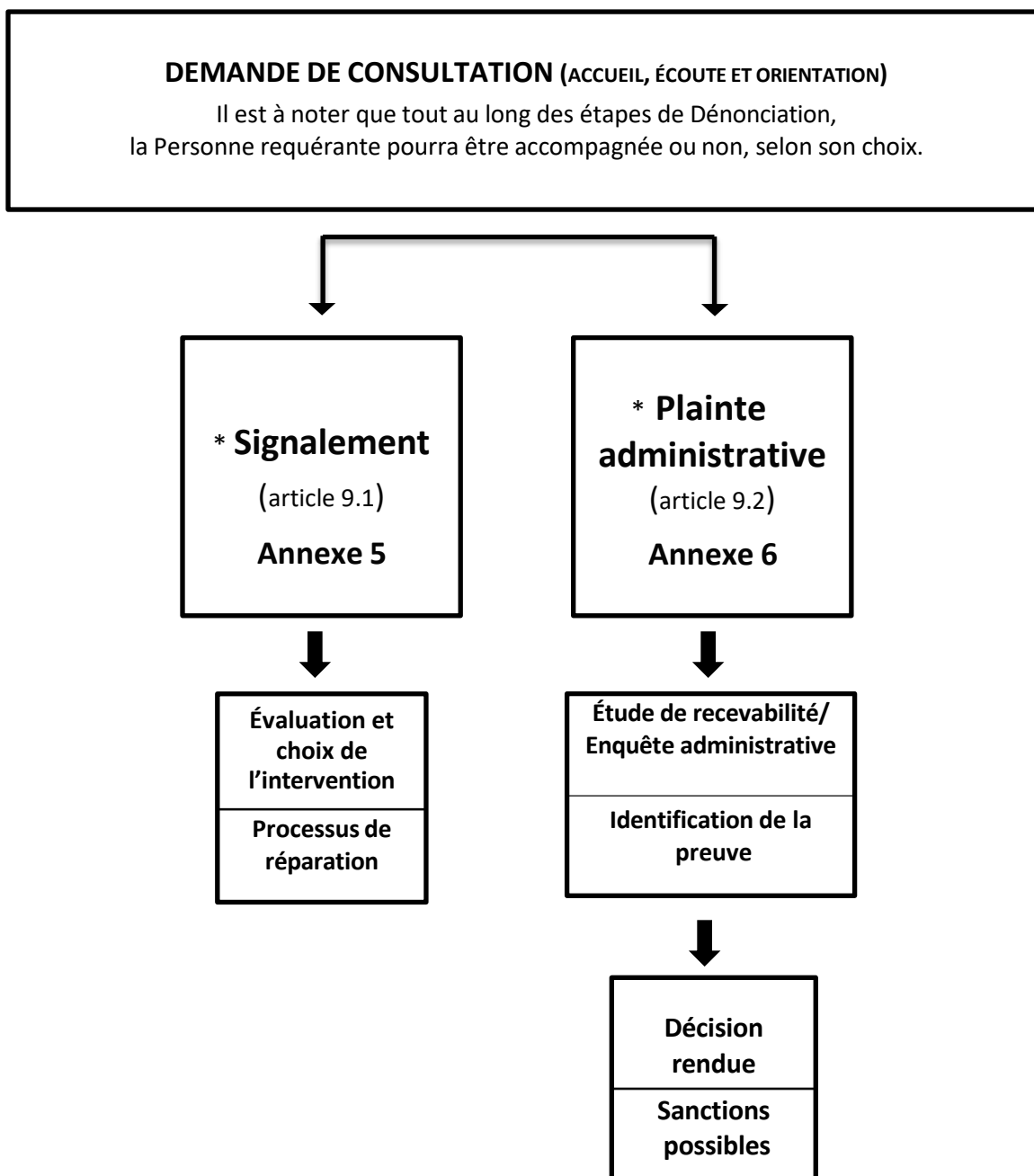
Date : _____

ANNEXE 5

OPTIONS À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE REQUÉRANTE FACE AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU À LA DISCRIMINATION

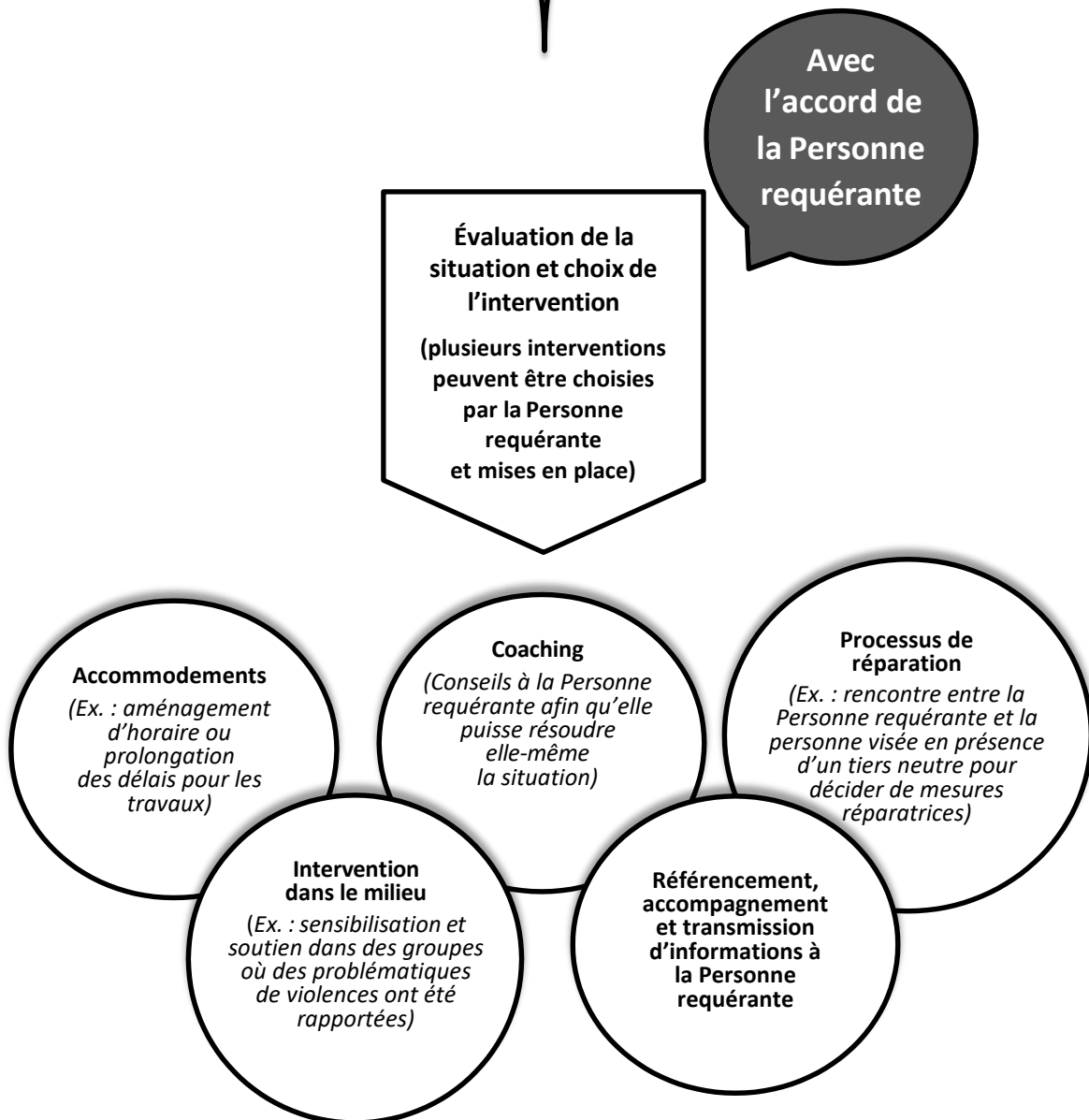
* Toutes les options sont offertes à la personne vivant du Harcèlement psychologique ou de la Discrimination et le choix lui revient. Le choix de l'une des options n'exclut pas la possibilité qu'elle puisse en entamer une autre option par la suite ou parallèlement.

SITUATION PROBLÉMATIQUE



Interventions possibles

Signalement d'une situation de Harcèlement psychologique ou de discrimination



ANNEXE 7

TRAITEMENT D'UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE (ARTICLE 9.2)

PLAINTE ADMINISTRATIVE

