

POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET TRAITER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

ADOPTÉE 418-CA-4692 (25-08-2020)

MODIFIÉE 457-CA-5137 (07-02-2023)

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	2
ARTICLE 1 — DEFINITIONS	2
ARTICLE 2 — OBJECTIFS DE LA POLITIQUE	5
ARTICLE 3 — CHAMP D'APPLICATION	5
ARTICLE 4 — CADRE LÉGAL	5
ARTICLE 5 – RÔLES ET RESPONSABILITÉS	6
5.1 Personne responsable à l'interne	6
5.2 Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant	6
5.3 Membres de la communauté universitaire.....	6
5.4 Direction.....	7
5.5 Association générale étudiante de l'UQAT (AGEUQAT).....	7
5.6 Syndicats	7
5.7 Relations contractuelles avec les Partenaires externes.....	7
ARTICLE 6 – GUICHET D'ACCUEIL, DE RÉFÉRENCE ET D'ENQUÊTE INDÉPENDANT	7
ARTICLE 7 — DÉLAI DE PRESCRIPTION ET DISPOSITION TRANSITOIRE	8
ARTICLE 8 — PROCÉDURES D'UNE DÉNONCIATION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	8
8.1 Signalement.....	9
8.1.1 Processus de réparation	9
8.1.2 Délai applicable	9
8.2 Plainte administrative.....	10
8.2.1 Traitement	10
8.2.2 Sanctions	12
8.2.3 Délai applicable	13
8.2.4 Droits des personnes concernées par la Plainte	13
8.3 Autres recours	13
ARTICLE 9 — STAGIAIRES	13
ARTICLE 10 — CONFIDENTIALITÉ	14
ARTICLE 11 — REPRÉSAILLES	14
ARTICLE 12 — ENTRÉE EN VIGUEUR ET RESPONSABILITÉ	14
ARTICLE 13 — ADOPTION ET RÉVISION	14
ANNEXE 1 Formulaire de signalement en vertu de l'article 8.1.....	15
ANNEXE 2 Formulaire de plainte administrative en vertu de l'article 8.2.....	16
ANNEXE 3 Entente de confidentialité et engagement de collaboration.....	17
ANNEXE 4 Options à la disposition de la personne requérante face au harcèlement psychologique	18
ANNEXE 5 Traitement d'un signalement (article 8.1)	19
ANNEXE 6 Traitement d'une plainte administrative (article 8.2).....	20

PRÉAMBULE

La lutte contre le Harcèlement psychologique représente un enjeu important pour toute la communauté universitaire. L'UQAT s'engage à ne tolérer aucune forme de Harcèlement psychologique et à mettre en œuvre les mesures nécessaires à sa prévention et à contrer les gestes qui y sont liés. La présente Politique s'inscrit en complémentarité de l'adoption d'une Politique de civilité et de la Politique visant à prévenir et traiter les violences à caractère sexuel incluant le code de conduite, mais traitera plus spécifiquement du Harcèlement psychologique.

Par ces différents moyens, l'UQAT souhaite favoriser des milieux de travail, de Stage et d'études sains et sécuritaires afin de protéger la dignité des Membres de la communauté universitaire ainsi que leur intégrité physique et psychologique.

La présente Politique prévoit des mesures visant à assurer la 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.

L'Université reconnaît à toute personne Membre de la communauté universitaire le droit à un milieu de travail, de Stage et d'études exempt de toute forme de Harcèlement psychologique. Par l'adoption de la présente Politique, l'Université s'engage à prévenir et combattre toute forme de Harcèlement psychologique, à encourager les Dénonciations faites en vertu de la présente Politique et à y répondre de façon adéquate.

ARTICLE 1 — DÉFINITIONS

Dans la présente Politique, on entend par :

Accompagnement : La Personne requérante pourra, si elle le désire, être accompagnée par une personne représentant son syndicat, son association ou par une personne de son choix, qui ne peut intervenir à sa place, mais qui pourra la conseiller et la guider à travers ce processus.

Comité d'étudiants et d'étudiantes : Tout comité regroupant des Personnes étudiantes et visant à l'amélioration du milieu de vie universitaire, culturel et sportif et des compétitions interuniversitaires.

Dénonciation : Il est possible de dénoncer un acte de Harcèlement psychologique dans une démarche informelle, soit le Signalement, ou formelle, soit la Plainte administrative, au Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant.

Direction : Au sens de cette Politique, la Direction est formée de personnes occupant les postes de cadres supérieurs de l'Université.

Enquête : Démarche formelle et structurée visant à déterminer le bien-fondé d'un Signalement ou d'une Plainte administrative.

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 : Désigne le service externe responsable d'accueillir les Dénonciations, en vertu de l'article 8, 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 (RLRQ c C - 12)*.

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.
- **Le 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 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, les Personnes étudiantes, 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 à l'intérieur des locaux de l'UQAT comme l'AGEUQAT, les syndicats, la Fondation de l'UQAT, la Coop Le Signet, le Bistro et les résidences de l'UQAT, sont également à considérer comme des Membres de la communauté universitaire. Cette énumération est non limitative.

Membres du personnel : Toute personne à l'emploi de l'UQAT, qui reçoit un traitement ou un salaire, qu'elle soit permanente, temporaire ou occasionnelle.

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.

Partenaire 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 et les Stagiaires postdoctoraux.

Personne requérante : Personne Membre de la communauté universitaire qui souhaite consulter (accueil psychosocial) ou dénoncer une situation de Harcèlement psychologique en vertu des articles 8.1 (Signalement) ou 8.2 (Plainte administrative) de la présente Politique.

Personne responsable à l'interne : C'est la Secrétaire générale ou le Secrétaire général de l'UQAT qui est la personne désignée comme responsable à l'interne. Dans le cas où la Personne responsable du Secrétariat général est visée par la Plainte administrative ou est en conflit d'intérêts, la Personne responsable du Vice-rectorat aux ressources est alors nommée à titre de Personne responsable à l'interne.

Plainte administrative : La Plainte administrative consiste en une divulgation d'informations qui vise à informer l'Université d'une situation comportant du Harcèlement psychologique. L'article 8.2 de la présente Politique traite de la Plainte administrative.

Processus de réparation : Rencontre entre la Personne requérante et la personne visée en présence d'une tierce personne neutre pour décider de mesures réparatrices.

Signalement : Un Signalement consiste en une divulgation d'informations qui ne constitue pas une Plainte administrative, mais qui vise à signaler ou à dénoncer à l'Université, une situation susceptible de mener à des actions de sa part dans l'objectif de faire cesser les comportements non désirés. L'article 8.1 de la présente Politique traite du Signalement.

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

L'Université reconnaît à toutes les personnes Membres de la communauté universitaire le droit à un milieu de travail, de Stage et d'études exempt de toute forme d'Harcèlement psychologique. Par l'adoption de la présente Politique, l'Université s'engage à prévenir et combattre toute forme d'Harcèlement psychologique, 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), ce qui inclut les interactions au moyen des médias sociaux. Elle s'applique également à tout Milieu de stage.

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 de la Loi constitutionnelle de 1982, constituant l'annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U.), 1982, c. 11 ;
- *Code criminel*, LRC (1985), ch. C-46 ;
- *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991 ;
- *Code du travail*, RLRQ, c. C -27 ;
- *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'Université, dont la Politique de civilité et la Politique visant à prévenir et traiter les violences à caractère sexuel incluant le code de conduite.

ARTICLE 5 – RÔLES ET RESPONSABILITÉS

5.1 Personne responsable à l'interne

La Personne responsable à l'interne a la responsabilité de :

- 5.1.1 Coordonner le processus interne à la suite d'une Dénonciation, soit un Signalement ou une Plainte administrative ;
- 5.1.2 Informer la Direction de l'évolution du dossier, sans toutefois dévoiler l'identité de la Personne requérante ou de la personne mise en cause.

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

Le Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant a la responsabilité de :

- 5.2.1 Offrir un premier service de soutien psychosocial à la Personne requérante.
- 5.2.2 Vérifier avec la Personne requérante si elle désire faire un Signalement ou déposer une Plainte administrative, selon les descriptions aux annexes 5 et 6.
- 5.2.3 Procéder à l'Enquête interne s'il y a lieu, et 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 à la Direction de l'Université.
- 5.2.4 Assurer la confidentialité des informations qu'il reçoit dans le cadre de son mandat.
- 5.2.5 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 a la responsabilité d'agir de façon à éviter de poser tout geste pouvant être considéré comme du Harcèlement psychologique. De plus, toute personne Membre de la communauté universitaire qui vit du Harcèlement psychologique est invitée à utiliser la procédure de Dénonciation prévue à l'Article 8 de la présente Politique. Les personnes Membres de la communauté universitaire qui sont témoins d'une telle situation sont également invitées à utiliser la procédure de Signalement prévue à l'article 8.1 de la présente Politique

Les Membres de la communauté universitaire ont la responsabilité de :

- 5.3.1 Prendre connaissance de la présente Politique et des responsabilités qui leur incombent en cette matière ;
- 5.3.2 Respecter la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'une Dénonciation ou d'une Enquête liée aux présentes, conformément à l'article 10 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 :

- 5.4.1 Déterminer et d’allouer les sommes nécessaires à la réalisation d’activités et aux ressources de sensibilisation ou de formation visant la prévention du Harcèlement psychologique ;
- 5.4.2 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 :

- 5.5.1 S’assurer de connaître les services offerts par l’Université lorsqu’un Membre de la communauté universitaire vit du Harcèlement psychologique ;
- 5.5.2 Collaborer à faire la promotion de ces services offerts par l’Université ;
- 5.5.3 Référer et accompagner, à leur demande, les Personnes étudiantes dans leurs démarches.

5.6 Syndicats

Les syndicats ont la responsabilité de :

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

5.7 Relations contractuelles avec les Partenaires externes

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

L’Université s’attend de ses Partenaires externes qu’ils imposent les mesures disciplinaires appropriées à toute personne travaillant pour eux ou sous leur responsabilité et visée par une Plainte administrative lorsque celle-ci s’avère fondée aux termes d’un processus d’Enquête mené par l’UQAT ou par ce partenaire et qu’ils veillent à ce que ces mesures soient respectées par leurs employés et employées. En plus des mesures disciplinaires imposées par le ou la Partenaire externe, l’Université peut appliquer toute autre mesure qu’elle jugera appropriée, telle que celles prévues à l’article 8.2.2 de la présente Politique pour les autres 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 et de Harcèlement psychologique dans un Guichet d’accueil, de référence et d’enquête indépendant facilement accessible par téléphone au 1-844-972-8227. Ce service est confidentiel et offert par une firme externe de l’UQAT.

Le Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant 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 Plaintes administratives est disponible à tous les Membres de la communauté universitaire. Le service d'accueil psychosocial est disponible pour tous les Membres de la communauté universitaire, à l'exception des Membres des Milieux de Stage, des bénévoles, des personnes invitées, des visiteurs et visiteuses et les personnes fournissant des services à l'UQAT. Ces services sont disponibles par téléphone, et ce, 24 h sur 24, 7 jours sur 7.

Avant de commencer le traitement du dossier, le Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant 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 de déposer une Plainte administrative, selon les descriptions aux Annexes 5 et 6.

La Personne requérante pourra alors choisir entre deux processus : le Signalement (article 8.1) et la Plainte administrative (article 8.2).

ARTICLE 7 — DÉLAI DE PRESCRIPTION ET DISPOSITION TRANSITOIRE

Le Signalement ou la Plainte administrative déposée par la Personne requérante, témoin ou informée, doit être présentée dans les deux (2) années suivant 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'Université pour traiter adéquatement la situation peuvent être affectés par le délai entre les faits allégués et le dépôt de la Plainte administrative. Si la partie mise en cause n'est plus membre de l'Université, cette dernière peut, si elle le juge approprié, imposer les sanctions prévues à l'article 8.2.2 de la présente Politique pour les autres Membres de la communauté universitaire. Si la partie mise en cause réintègre l'Université, des mesures additionnelles pourront être prévues afin de d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise.

ARTICLE 8 — PROCÉDURES D'UNE DÉNONCIATION DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Il est possible de dénoncer un acte de Harcèlement psychologique dans une démarche informelle (Signalement – formulaire à l'Annexe 1) ou formelle (Plainte administrative – formulaire à l'Annexe 2) au Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant. 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.

Dès le dépôt d'un Signalement ou d'une Plainte administrative, et durant la période des procédures, l'Université s'engage à discuter avec la firme externe ainsi qu'avec les personnes visées (et leurs représentants syndicaux si elles le désirent) afin de s'assurer de protéger la réputation des personnes concernées avant la fin de l'Enquête. L'UQAT pourra suspendre avec solde ou modifier les activités liées à l'emploi ou aux études, de la personne concernée ou des personnes concernées. L'UQAT ne prendra aucun moyen pour inciter une Personne requérante ou une personne témoin à se taire et elle s'engage à sévir contre les personnes qui utiliseraient de tels moyens.

8.1 Signalement

L'Université souhaite offrir à la Personne requérante, la possibilité de procéder à un Signalement de Harcèlement psychologique. En aucun cas, ceci ne l'empêche de recourir au processus de Plainte administrative décrit à l'Article 8.2 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.

Le Signalement déclaré au Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant vise à informer la Personne responsable à l'interne d'une situation comportant du Harcèlement psychologique et à permettre la mise en place d'un Processus de réparation visant à faire cesser les comportements reprochés.

Dans le cadre de ce processus, le Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant est responsable d'informer la Personne requérante qui fait le Signalement 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 visée par le Signalement, directement ou par écrit, avec l'aide de la Personne responsable à l'interne ;
- d'entamer un Processus de réparation à l'aide de la Personne responsable à l'interne 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.

8.1.1 Processus de réparation

Si elle le désire, la Personne requérante peut demander qu'un Processus de réparation soit entamé. La Personne responsable à l'interne est alors informée des détails du dossier. Avec l'accord des parties impliquées, elle veille à organiser la ou les rencontres qui sont nécessaires, avec ou sans la présence d'une personne tierce acceptée par les personnes impliquées, 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, une garantie de non-répétition par la personne mise en cause, ainsi que des mesures de réparation, le cas échéant. L'entente signée sera intégrée aux dossiers (étudiant ou employé) des personnes concernées.

8.1.2 Délai applicable

Le Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant doit traiter le Signalement de la Personne requérante le plus rapidement possible. Une fois que celle-ci choisit l'intervention appropriée, la Personne responsable à l'interne est alors informée, le cas échéant, dans un maximum de 7 jours. Une fois celle-ci informée, le délai maximal pour procéder aux interventions requises est de 30 jours à partir du dépôt du Signalement, y compris la mise en place des mesures de réparation, le cas échéant.

8.2 Plainte administrative

8.2.1 Traitement

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 auprès du Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant. Ce dernier s'occupe alors de remplir le formulaire de Plainte administrative disponible à l'Annexe 2, de le faire signer par la Personne requérante et de le faire suivre à la Personne responsable à l'interne.

En tout temps au cours de ce processus, le Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant 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.

La Personne responsable à l'interne procède d'abord à une analyse sommaire de la Plainte administrative et informe la Direction du dépôt d'une Plainte administrative. À la suite de ce dépôt, la Direction en valide la recevabilité. Cette analyse sommaire, faite par le Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant, 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 de la recevabilité repose uniquement sur le témoignage et les preuves fournies par la Personne requérante. 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.

Plainte administrative jugée abusive

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. En cas de doute, la Direction entame une démarche préliminaire afin de valider la recevabilité de la Plainte administrative.

Si un engagement entre les parties découle du processus de justice réparatrice, 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.

Plainte administrative jugée non recevable

Lorsqu'une Plainte administrative est jugée non recevable, le Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant rencontre la Personne requérante pour l'informer de la conclusion de l'analyse de recevabilité et de ses motifs. La personne mise en cause n'est pas informée de la Plainte administrative préalablement déposée.

Plainte administrative jugée recevable

Lorsqu'une Plainte administrative est jugée recevable, une Enquête est déclenchée par l'Université. La Personne responsable à l'interne confie cette Enquête au Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant spécialisé dans les Enquêtes de cette nature. 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'Université.

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.

Rapport d'Enquête

L'Enquêteur ou l'Enquêtrice transmet au Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant son analyse et ses conclusions par rapport à la Plainte administrative déposée. Si la Plainte administrative est jugée non fondée, la Direction, par le biais de la Personne responsable à l'interne, fait part de la conclusion du rapport et des motifs qui la sous-tendent à la Personne requérante. 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 8.2.2 de la Présente politique.

Plainte administrative jugée 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.

Lorsqu'une Plainte administrative est jugée non fondée en vertu de la présente Politique, le Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant informe 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 Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant 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.

Plainte administrative fondée

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 8.2.2 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.

8.2.2 Sanctions

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

Suite à l'imposition d'une mesure disciplinaire, la Personne responsable à l'interne 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.

Les mesures disciplinaires spécifiques varient selon le groupe d'appartenance concerné :

Pour une personne occupant un poste de cadre ou de cadre supérieur

L'avertissement verbal, la réprimande écrite, la suspension ou le congédiement. Cette mesure disciplinaire est prononcée par le Conseil d'administration de l'Université, sur recommandation de la Direction. La sanction doit être prononcée en conformité avec les protocoles régissant les conditions de travail des employés et employées de cette catégorie.

Pour une personne occupant un poste de soutien ou un poste professionnel

L'avertissement verbal, la réprimande écrite, la suspension ou le congédiement. Cette mesure disciplinaire est prononcée par la personne responsable du Vice-rectorat aux ressources, sur recommandation de la Direction. La sanction doit être prononcée en conformité avec les conventions collectives applicables.

Pour une personne occupant un poste du corps professoral ou un poste de chargé de cours

L'avertissement verbal, la réprimande écrite, la suspension ou le congédiement. Cette mesure disciplinaire est prononcée par la personne responsable du Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création, sur recommandation de la Direction. Dans le cas de la suspension ou du congédiement d'une personne membre du corps professoral ou d'une personne chargée de cours, la sanction doit être prononcée en conformité avec les conventions collectives applicables.

Pour une personne employée dans une catégorie non citée ci-dessus

L'avertissement verbal, la réprimande écrite, la suspension ou le congédiement. Cette mesure disciplinaire est prononcée par la personne responsable du Vice-rectorat aux ressources, sur recommandation de la Direction.

Pour une Personne étudiante

L'avertissement verbal, la réprimande écrite, la suspension pour une ou plusieurs sessions, la mutation dans un autre groupe-cours, ou l'expulsion de l'Université. Cette mesure disciplinaire est prononcée par la personne responsable du Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche 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.

Pour les autres Membres de la communauté universitaire

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'Université. 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.

8.2.3 Délai applicable

L'Université dispose d'un délai de 90 jours depuis le dépôt de la Plainte administrative pour conclure le dossier et appliquer des mesures de sanction, s'il y a lieu.

8.2.4 Droits des personnes concernées par la Plainte

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 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.

8.3 Autres recours

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.

Dans le cas d'une personne non visée 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. 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 Personnes requérante. L'UQAT ne s'engage pas à payer les honoraires judiciaires ou extrajudiciaires qui seraient liés à ce recours.

ARTICLE 9 — STAGIAIRES

L'Université reconnaît que tout et toute Stagiaire a droit à un Milieu de stage exempt de Harcèlement psychologique. Dans cette optique, l'Université prendra tous les moyens nécessaires et raisonnables à sa disposition pour prévenir et contrer toute forme de Harcèlement psychologique 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 10 — CONFIDENTIALITÉ

L'Université ne divulguera à quiconque le nom de la Personne requérante ou celui de la personne visée par une Plainte administrative déposée en vertu de la présente Politique ni aucun détail relatif au dossier autrement que dans la mesure requise à l'article 8 de la présente Politique. Toutes les personnes qui participent à l'étude de la Plainte administrative ou qui agissent en tant que témoin ou partie sont tenues de collaborer et de respecter le caractère confidentiel du dossier. À cet effet, ces personnes, à l'exception de la Personne requérante, doivent signer l'Entente de confidentialité et engagement de collaboration disponible à l'annexe 3.

En vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, l'Université, ce qui inclut notamment le Guichet d'accueil, de référence et d'enquête indépendant 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, à la suite du traitement de son dossier.

ARTICLE 11 — 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, une personne qui participe à l'Enquête ou une personne contrevenant à la présente Politique, se verra imposer une sanction prévue à l'article 8.2.2 de la présente Politique.

ARTICLE 12 — ENTRÉE EN VIGUEUR ET RESPONSABILITÉ

La présente Politique entre en vigueur le jour de son adoption par le Conseil d'administration de l'Université. L'application de la présente Politique est sous la responsabilité du Secrétariat général.

ARTICLE 13 — 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.

ANNEXE 1

**FORMULAIRE DE SIGNALEMENT
EN VERTU DE L'ARTICLE 8.1**

Par la présente, je vous informe que je considère subir ou avoir subi un acte de Harcèlement psychologique en vertu de la *Politique visant à prévenir et traiter le Harcèlement psychologique* de l'UQAT.

Situation dénoncée : _____

La dernière situation s'est produite le : _____

Nom de la personne ou des personnes
visées par ce signalement : _____

Décrire la situation dénoncée :

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 2

**FORMULAIRE DE PLAINTE ADMINISTRATIVE
EN VERTU DE L'ARTICLE 8.2**

Par la présente, je vous informe que je considère subir ou avoir subi un acte de Harcèlement psychologique en vertu de la *Politique visant à prévenir et traiter le Harcèlement psychologique* de l'UQAT.

Situation dénoncée : _____

La dernière situation s'est produite le : _____

Nom de la personne ou des personnes
visées par cette Plainte administrative : _____

Décrire la situation dénoncée :

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

ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ ET ENGAGEMENT DE COLLABORATION

En vertu de la *Politique visant à prévenir et traiter le Harcèlement psychologique*, 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 ;
- ne pas divulguer lesdites informations confidentielles à quiconque sauf à la personne mandatée par l'Université pour effectuer l'Enquête ;
- ne pas photocopier ni faire photocopier 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 : _____

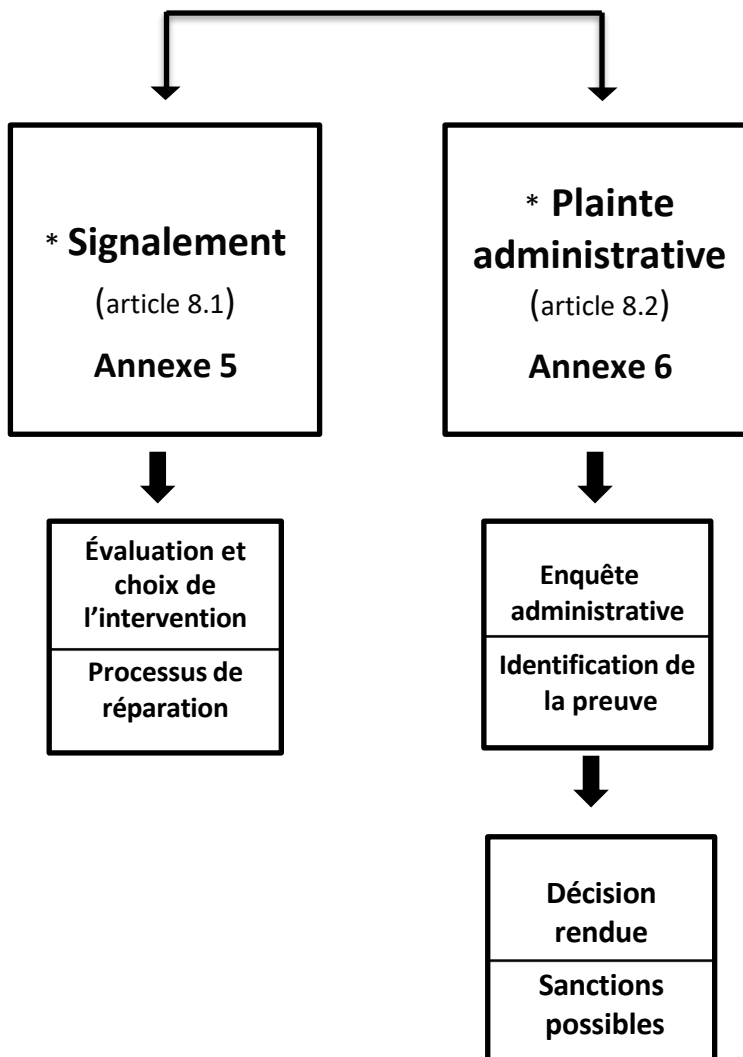
ANNEXE 4

**OPTIONS À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE REQUÉRANTE
FACE AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

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

SITUATION PROBLÉMATIQUE
DEMANDE DE CONSULTATION (ACCUEIL, ÉCOUTE ET ORIENTATION)

Il est à noter que tout au long des étapes de Dénonciation, la Personne requérante pourra être accompagnée ou non, selon son choix.

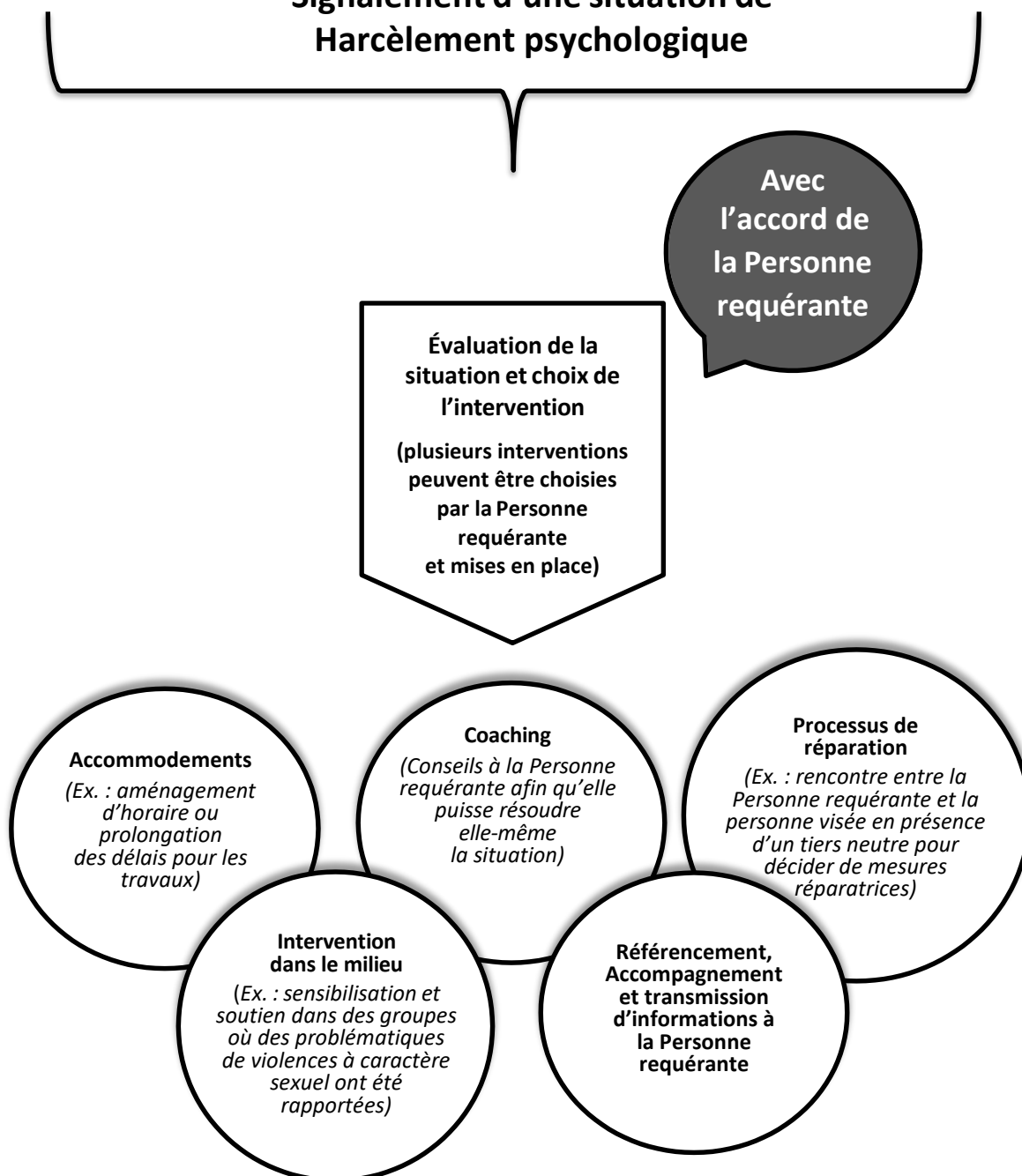


ANNEXE 5

TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT
(ARTICLE 8.1)

Interventions possibles

Signalement d'une situation de Harcèlement psychologique



ANNEXE 6

TRAITEMENT D'UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE
(ARTICLE 8.2)

PLAINTE ADMINISTRATIVE

