TITRE DE LA PROCÉDURE	**Procédures associées à la Politique sur le harcèlement et la discrimination**
Cadre responsable	Provost et vice-recteur principal aux études
Date d'approbation initiale	20 mai 2021
Date de la dernière révision	Mai 2025
Date de la prochaine révision	2028-2029

Documents connexes	Politique sur le harcèlement et la discrimination

PARTIE I – OBJECTIF ET PORTÉE

1. La *Politique sur le harcèlement et la discrimination de McGill* (la « Politique ») stipule que le Harcèlement et la Discrimination constituent des inconduites. Le présent document définit les procédures d'enquête et de médiation relatives aux Signalements de Harcèlement ou de Discrimination déposés en vertu de la Politique.

2. Les Procédures visent à faciliter les enquêtes sur les Signalements de Harcèlement ou de Discrimination. Par conséquent, l'Assesseur(e) détient le pouvoir d'adapter ces procédures, au besoin, pour la tenue d'une enquête.

3. Les Procédures définissent également le processus encadrant toute médiation qui se déroule en vertu de la Politique.

4. Les Procédures peuvent être révisées et modifiées, au besoin, pour favoriser la mise en œuvre harmonieuse de la Politique, et au moins tous les trois ans, en consultation avec les parties intéressées.

5. Dans le présent document, les termes et expressions assortis d'une majuscule porteront le sens décrit à la section « Définitions » de la Politique.

PARTIE II – CONTENU DES PROCÉDURES

Dépôt d'un Signalement

6. Tout Membre de la communauté de l'Université McGill qui désire déposer un Signalement doit le faire auprès du Bureau de la médiation et du signalement.

7. Le Signalement doit être fait par écrit et doit être suffisamment détaillé : acte(s) ou manquement(s) subi(s) par le (la) Plaignant(e) et qu'il ou elle qualifie de Harcèlement ou de Discrimination, identité

du (des) Intimé(e)s, renseignements sur l'incident (ou les incidents) (heure[s], lieu[x]) et toute autre information pertinente.

8. Lorsque plus d'un(e) Plaignant(e) considère que le même incident a été pour lui une source de Harcèlement ou de Discrimination, les Plaignant(e)s peuvent choisir de déposer des Signalements individuels ou un Signalement commun.

9. Lorsqu'un(e) Plaignant(e) considère qu'il fait l'objet de Harcèlement ou de Discrimination systémique, il peut nommer un(e) Intimé(e) qui est en position d'autorité dans une unité ou un bureau où les situations de Harcèlement ou de Discrimination se seraient produites.

10. Un Signalement peut mentionner plus d'un(e) Intimé(e).

11. Dans ses communications initiales avec un(e) Plaignant(e) ou un(e) Intimé(e), le Bureau de la médiation et du signalement doit :

- **a.** fournir aux parties une copie ou l'hyperlien de la Politique, des Procédures et de toute autre politique pertinente;
- **b.** informer les parties de leurs droits et responsabilités relativement à l'enquête et à la médiation (notamment en ce qui a trait à la bonne foi, au respect de la vie privée et de la réputation, à la protection contre des représailles, et à l'obligation d'éviter tout contact avec l'autre partie ou avec un témoin potentiel); et
- **c.** informer les parties des ressources de soutien offertes sur le campus et ailleurs.

Signalement confidentiel ou déposé par un tiers

12. Le Bureau de la médiation et du signalement peut accepter un Signalement confidentiel (déposé par une personne dont l'identité n'est connue que du Bureau et qui n'est révélée à personne d'autre, pas même à l'Assesseur(e) ou à l'Intimé[e]) ou un Signalement fait par un tiers (par une personne autre que celle qui aurait fait l'objet de Harcèlement ou de Discrimination), si la personne qui dépose le Signalement est Membre de la communauté universitaire.

13. Si un Signalement confidentiel ou déposé par un tiers renferme suffisamment d'information pour la tenue d'une enquête équitable, le Bureau de la médiation et du signalement transmet le Signalement à un(e) Assesseur(e), qui ouvrira une enquête.

14. Si la personne qui aurait fait l'objet de Harcèlement ou de Discrimination est nommée dans un Signalement confidentiel ou déposé par un tiers, elle a le droit d'être informée de l'existence du Signalement et de choisir de collaborer ou non à l'enquête sur ledit Signalement.

15. Le processus d'enquête sur un Signalement confidentiel ou déposé par un tiers sera adapté afin de respecter les droits de la personne qui aurait fait l'objet de Harcèlement ou de Discrimination qui ne désire pas collaborer à ladite enquête.

15.1. Précision sur l'article 15 : un(e) Plaignant(e) qui dépose un Signalement à titre de tiers ne reçoit pas copie du rapport d'enquête de l'Assesseur(e) ni de la décision du (de la) provost.

Examen initial d'un Signalement

16. Le Bureau de la médiation et du signalement accuse réception au (à la) Plaignant(e) dans les cinq Jours suivant la réception du Signalement, puis il procède à un examen initial afin d'établir :

- **a.** si le Signalement s'inscrit dans la portée et le champ d'application de la Politique, définis à l'article 2 de celle-ci;
- **b.** s'il est plus efficace de tenter de parvenir à une résolution au moyen de procédures à l'extérieur du cadre de la Politique, auquel cas le Bureau de la médiation et du signalement conseillera à la personne à l'origine du Signalement d'avoir recours à des procédures ou à des personnes telles que :
  - i. un directeur ou une directrice de programme, dans le cas d'un conflit entre des étudiant(e)s;
  - ii. un directeur ou une directrice de département, dans le cas d'un conflit entre des Membres du corps enseignant ou des Membres du personnel administratif;
  - iii. la *Politique de l'Université relative à l'évaluation des étudiants*, le *Code de procédure pour le règlement des griefs étudiants*, dans le cas d'étudiant(e)s, ou la procédure de règlement des griefs ou d'autres procédures de règlement des différends prévues dans les politiques et règlements de l'Université, dans le cas de Membres du personnel;
- **c.** si les parties désirent opter pour la médiation;
- **d.** si, dans le cas d'un Signalement confidentiel ou déposé par un tiers, l'information fournie est suffisante pour la tenue d'une enquête équitable; et
- **e.** si la prise de mesures immédiates, définies ci-dessous, peut être justifiée à ce moment-là.

17. Si le Signalement renferme des allégations qui concernent le (la) Plaignant(e) et un tiers, cette tierce personne doit être nommée dans le Signalement. Le Bureau de la médiation et du signalement peut décider de scinder le Signalement pour les besoins de l'enquête afin que chaque cas puisse être examiné individuellement.

18. Généralement, l'examen initial est réalisé dans les cinq Jours suivant la réception du Signalement.

19. Si, à la suite de l'examen initial, le Bureau de la médiation et du signalement estime que le Signalement s'inscrit dans la portée et le champ d'application de la Politique, définis à l'article 2 de celle-ci, et qu'il n'est pas soumis aux procédures prévues au paragraphe 16(b) des Procédures ni ne fait l'objet d'une médiation, une enquête sera ouverte conformément aux Procédures.

<u>Mesures immédiates</u>

20. Dans les cas décrits aux paragraphes 6.6 et 6.7 de la Politique, des mesures immédiates peuvent être mises en œuvre avant ou pendant le processus de médiation ou l'enquête.

21. Lorsque le Bureau de la médiation et du signalement est d'avis que des mesures immédiates sont justifiées, le Bureau consulte d'abord le (la) Plaignant(e). Si le (la) Plaignant(e) accepte, le Bureau consulte alors l'Instance disciplinaire appropriée de l'Université, qui décide d'imposer ou non des mesures immédiates.

22. Toute mesure immédiate est conforme aux règlements, politiques et conventions collectives en vigueur à l'Université et aux principes d'Équité procédurale applicables dans le contexte. Ces mesures peuvent comprendre, sans exclusion :

- **a.** des mesures volontaires (soit celles qu'accepte l'Intimé[e]);

b. une ordonnance de cesser et de s'abstenir de communiquer;

c. la formulation et l'application de modalités touchant les études (p. ex. des changements de cours ou le remboursement de frais associés aux droits de scolarité), les activités para-universitaires, le logement ou le travail du (de la) Plaignant(e) et de l'Intimé(e).

23. Les mesures immédiates ne préjugent pas du résultat de l'enquête. L'Assesseur(e) ne tient pas compte des mesures immédiates dans son évaluation du bien-fondé du Signalement et la mise en place de telles mesures ne peut être interprétée comme portant atteinte à l'impartialité de l'Assesseur(e).

Médiation

24. La médiation est un processus volontaire au cours duquel le médiateur ou la médiatrice facilite le dialogue entre deux ou plusieurs parties sur des questions qui ont donné lieu à des conflits. Le médiateur ou la médiatrice aide également les parties à trouver une solution qu'elles jugent équitable. La médiation peut avoir des issues diverses qui aideront les parties, comme des lignes de conduite pour toute communication future entre elles.

25. La médiation peut avoir lieu au moment où un Signalement est déposé auprès du Bureau de la médiation et du signalement, ou à n'importe quel moment avant ou après que le rapport de l'Assesseur(e) soit rédigé et transmis au (à la) provost. La médiation demeure également possible après que la décision du (de la) provost à la suite de l'enquête soit prise et communiquée aux parties.

26. Si le (la) Plaignant(e) ou l'Intimé(e) demande le recours à la médiation au début du processus ou durant l'enquête, le Bureau de la médiation et du signalement en informe l'autre partie et détermine, habituellement dans un délai maximal de cinq Jours, si l'autre partie consent également à opter pour la médiation. Si l'autre partie accepte, le processus de médiation s'enclenche. Si l'autre partie refuse, la partie qui demande le recours à la médiation peut opter pour la tenue d'une enquête ou, si l'enquête était déjà en cours lorsque la médiation a été proposée, l'enquête suit son cours.

27. Si le (la) Plaignant(e) ou l'Intimé(e) demande le recours à la médiation après la réalisation de l'enquête ou après que le (la) provost ait pris et communiqué sa décision à la suite de l'enquête, le Bureau de la médiation et du signalement en informe l'autre partie et détermine, habituellement dans un délai maximal de cinq Jours, si l'autre partie consent également à opter pour la médiation. Si l'autre partie accepte, le processus de médiation s'enclenche. Si l'autre partie refuse, l'affaire est close et s'ensuit le processus qui s'applique normalement une fois l'enquête terminée, en vertu de l'article 48 des Procédures.

28. Lorsqu'elles acceptent d'avoir recours à la médiation, les parties doivent bien comprendre qu'il s'agit d'un processus de collaboration volontaire et être disposées à discuter des questions ayant donné lieu au conflit et des solutions possibles. Une partie ne doit pas simplement exprimer ses exigences et s'attendre à ce que l'autre partie consente à y satisfaire. Avec l'aide du médiateur ou de la médiatrice, les parties auront chacune la chance d'expliquer leur situation, et elles travailleront ensemble pour parvenir à une entente satisfaisante pour toutes les parties.

29. Lorsque toutes les parties acceptent le recours à la médiation, la cause est déférée à un médiateur ou à une médiatrice détenant les compétences et les qualifications appropriées, définies à l'alinéa 6.2.1 de la Politique.

30. Normalement, le processus de médiation ne doit pas durer plus de 30 Jours à partir de la date à laquelle l'Intimé(e) consent à la médiation. Si une enquête est en cours au moment où les parties consentent à une médiation, l'enquête ainsi que les délais qui s'y rattachent sont suspendus pour la durée de la médiation.

31. Au cours de la médiation, les parties ne sont pas réunies dans la même pièce et ne sont pas en communication mutuelle directe, sauf si le (la) Plaignant(e) et l'Intimé(e) y consentent.

32. La médiation se déroule sous toutes réserves. Par conséquent, les déclarations et les divulgations faites, les renseignements fournis ainsi que les pièces et les documents présentés dans le cadre du processus de médiation par une partie ne peuvent être utilisés ni invoqués par l'autre partie lors de l'enquête qui pourrait s'ensuivre sans le consentement écrit de la personne qui les a fournis. Le médiateur ou la médiatrice doit informer les parties de leurs droits et devoirs au titre de la présente clause.

33. Chaque partie peut, à tout moment, refuser de participer à la médiation ou décider de s'en retirer. Dans ce cas, si la médiation a été tentée avant le début d'une enquête, le (la) Plaignant(e) peut opter pour une enquête menée par un(e) Assesseur(e). Si la médiation a été tentée pendant le déroulement d'une enquête, l'enquête reprend.

34. La décision de participer ou non à une médiation ne porte en aucun cas préjudice aux droits des parties. Aucune conclusion défavorable ne peut être tirée à l'encontre d'une partie à partir de cette décision.

35. Si le médiateur ou la médiatrice estime qu'on ne peut pas parvenir à un règlement à l'amiable dans des délais raisonnables, il doit en aviser le Bureau de la médiation et du signalement et les parties par écrit au plus tard 30 Jours ouvrables suivant la date à laquelle les parties ont consenti à la médiation.

36. Si, au cours du processus de médiation, l'on parvient à un règlement agréé par les deux parties, le (la) Plaignant(e) et l'Intimé(e) consignent l'entente en donnant suffisamment de détails pour en permettre la mise en application, et le médiateur ou la médiatrice la signe à titre de témoin. Le règlement est final et les deux parties renoncent à exercer tout recours interne ou externe relativement aux faits ayant entraîné le dépôt du Signalement. Le Bureau de la médiation et du signalement conserve une copie signée de l'entente en toute confidentialité pendant au moins 10 ans dans un fichier protégé par un mot de passe.

37. La violation d'un règlement à l'amiable peut entraîner des mesures disciplinaires pour la partie qui a commis la violation, mais elle ne peut donner lieu à la tenue d'une enquête sur le Signalement initial ni sur tout nouveau Signalement associé au même incident. En cas de violation d'un règlement à l'amiable, ledit règlement à l'amiable est une preuve à examiner dans le cadre de la procédure disciplinaire. S'il s'agit d'un nouvel incident, le (la) Plaignant(e) peut déposer un nouveau Signalement.

38. Si les parties ne parviennent pas à une entente, et qu'une enquête n'avait pas été entamée avant la médiation, le (la) Plaignant(e) peut demander qu'une enquête soit menée. Toutefois, si la médiation a été tentée pendant qu'une enquête était déjà en cours, l'enquête reprend.

39. Si la médiation est tentée, mais que les parties ne parviennent pas à une entente, la personne qui a assumé le rôle de médiateur ou de médiatrice ne peut assumer également le rôle d'Assesseur(e) si une enquête sur le Signalement s'ensuit. De même, si la médiation est tentée une fois l'enquête entamée, le médiateur ou la médiatrice ne peut avoir été l'Assesseur(e) qui menait l'enquête sur le Signalement.

L'enquête de l'Assesseur

40. Si le Signalement s'inscrit dans la portée et le champ d'application de la Politique, définis à l'article 2 de celle-ci, et qu'il ne fera pas l'objet d'une médiation, un(e) Assesseur(e) ouvre une enquête sur le Signalement.

41. L'Assesseur(e) informe l'Intimé(e) dans les 10 Jours suivant la réception du Signalement et lui achemine une copie du Signalement. L'Intimé(e) donne suite au Signalement dans les délais fixés par l'Assesseur(e), qui ne dépassent habituellement pas 14 Jours. La réponse doit être communiquée à l'Assesseur(e) par écrit.

42. Dès réception de la réponse de l'Intimé(e), l'Assesseur(e) en envoie une copie au (à la) Plaignant(e).

43. L'Assesseur(e) travaille avec diligence afin d'assurer le traitement du Signalement dans les meilleurs délais et sans compromettre l'Équité procédurale.

44. L'enquête dure tout au plus 60 Jours, à partir de la date de transmission du Signalement à l'Assesseur(e).

- **a.** Dans des cas exceptionnels, l'Assesseur(e) peut demander au (à la) provost la permission de prolonger le délai de 60 Jours.
- **b.** Cette période de 60 Jours peut être prolongée si les parties acceptent de tenter une médiation pendant la tenue de l'enquête. Le délai sera alors suspendu durant une période maximale de 30 Jours.

45. L'Assesseur(e) peut employer tout moyen à sa disposition afin de recueillir l'information qu'il (elle) juge nécessaire à l'établissement des faits, notamment :

- **a.** rencontrer le (la) Plaignant(e) et lui demander des renseignements;
- **b.** rencontrer l'Intimé(e) et lui demander des renseignements;
- **c.** rencontrer toute autre personne pouvant détenir de l'information utile à l'enquête ou lui demander des renseignements, ce qui est notamment le cas de tout témoin mentionné par le (la) Plaignant(e) ou l'Intimé(e);
- **d.** obtenir toute autre preuve (p. ex. documents, copies de la correspondance, photos ou images) utile à l'enquête.

46. L'Assesseur(e) n'a pas l'obligation de tenir une audience. Par conséquent, l'Assesseur(e) n'est pas tenu(e) de rencontrer les parties pour écouter leurs demandes respectives.

47. Dès la fin d'une enquête, l'Assesseur(e) doit rédiger un rapport, qui renferme l'énoncé des faits pertinents, les raisons ayant mené l'Assesseur(e) à sa conclusion, ainsi que la conclusion de l'Assesseur(e) selon laquelle les preuves sont suffisantes ou insuffisantes pour déterminer, selon la prépondérance des probabilités, qu'un acte de Harcèlement ou de Discrimination a eu lieu. Le rapport peut également contenir une recommandation sur la nécessité de prendre, ou non, des mesures disciplinaires ou des mesures administratives, ainsi qu'une description des répercussions du Harcèlement ou de la Discrimination sur le (la) Plaignant(e).

Le rapport de l'Assesseur(e) doit être communiqué au (à la) provost, avec copie aux parties. Exceptionnellement, l'Assesseur(e) peut caviarder de l'information susceptible de compromettre la dignité d'une partie ou de dévoiler l'identité d'un témoin dans les copies transmises aux parties, à condition de préserver l'Équité procédurale. En pareil cas, l'Assesseur(e) doit justifier le caviardage de cette information dans son rapport.

Retrait d'un Signalement

48. Le (la) Plaignant(e) peut retirer le Signalement à tout moment tant que l'enquête n'a pas débuté.

49. Une fois qu'une enquête a débuté, le (la) Plaignant(e) peut retirer le Signalement avec le consentement de l'Intimé(e). Cette entente est consignée, l'Assesseur(e) la signe à titre de témoin et une copie est envoyée au Bureau de la médiation et du signalement.

Décision finale du provost et mesures à la suite d'une enquête

50. Le rôle du (de la) provost est d'examiner le rapport de l'Assesseur(e), puis :

a. s'il est déterminé dans le rapport de l'Assesseur(e) que les preuves obtenues en cours d'enquête ne permettent pas de conclure à un cas de Harcèlement ou de Discrimination, de confirmer par écrit aux parties que l'affaire est close;

b. s'il est déterminé dans le rapport de l'Assesseur(e) que les preuves obtenues en cours d'enquête ne permettent pas de conclure à un cas de Harcèlement ou de Discrimination, mais que le (la) provost est d'avis que l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives pourrait être justifiée pour d'autres motifs, de transmettre le cas à l'Instance disciplinaire de l'Université et de lui envoyer une copie du rapport. En pareil cas, l'Instance disciplinaire de l'Université examine le rapport de l'Assesseur(e) afin de déterminer si l'imposition de telles mesures est justifiée. Le (la) provost doit fournir aux parties une copie du message transmis à l'Instance disciplinaire appropriée de l'Université; ou

c. s'il est déterminé dans le rapport de l'Assesseur(e) que les preuves obtenues en cours d'enquête permettent de conclure à un cas de Harcèlement ou de Discrimination, de transmettre le cas à l'Instance disciplinaire de l'Université, avec une copie du rapport de l'Assesseur(e), pour déterminer quelles mesures disciplinaires ou administratives s'imposent. Le (la) provost doit fournir aux parties une copie du message transmis à l'Instance disciplinaire appropriée de l'Université.

51. Avant de rendre sa décision en vertu de l'article 50 des Procédures, le (la) provost peut demander des renseignements ou des éclaircissements supplémentaires à l'Assesseur(e) qui a enquêté sur le Signalement.

52. Le (la) provost doit transmettre au (à la) Plaignant(e) et à l'Intimé(e) la décision finale prise en vertu de l'article 50 des Procédures dans les 15 Jours suivant la réception du rapport de l'Assesseur(e).

53. L'envoi de la décision du (de la) provost aux parties met un terme à l'enquête.

54. Le rapport de l'Assesseur(e) et les documents qui l'accompagnent (p. ex. les déclarations des parties et des témoins, et tout élément de preuve présenté), ainsi que la décision du (de la) provost, sont conservés par le Bureau de la médiation et du signalement dans un fichier électronique protégé par un mot de passe pendant 10 ans, après quoi ils sont détruits. Les seules personnes qui ont accès à ces documents à l'Université sont le (la) provost et ses conseillers et conseillères juridiques et académiques, et les employé(e)s du Bureau de la médiation et du signalement; toutes ces personnes sont tenues à la confidentialité.

55. Après avoir reçu une copie du rapport de l'Assesseur(e) du (de la) provost, l'Instance disciplinaire de l'Université détermine les mesures disciplinaires ou administratives appropriées et en supervise l'imposition.

56. L'Instance disciplinaire de l'Université ne doit pas enquêter à nouveau sur les faits en cause. Elle utilise le rapport de l'Assesseur(e) pour déterminer les mesures disciplinaires ou administratives à imposer.

57. Quand elle prend une décision quant aux mesures disciplinaires ou administratives à imposer, l'Instance disciplinaire de l'Université doit respecter les principes d'Équité procédurale et tenir compte des facteurs suivants :

- **a.** les répercussions de l'incident ou des incidents sur le (la) Plaignant(e);
- **b.** les répercussions potentielles du Harcèlement ou de la Discrimination sur les environnements d'apprentissage et de travail;
- **c.** le principe de la discipline progressive ou de la gradation des sanctions;
- **d.** la nature et la gravité du cas;
- **e.** le rôle de l'Université à titre d'établissement d'enseignement;
- **f.** les exigences des règlements de l'Université (p. ex. le *Code de conduite de l'étudiant et procédures disciplinaires*, le *Règlement relatif aux griefs du personnel enseignant et aux sanctions disciplinaires*), les conventions collectives; et
- **g.** tout autre facteur pertinent.

58. Dans le cas d'un(e) étudiant(e), les sanctions applicables sont décrites dans le *Code de conduite de l'étudiant et procédures disciplinaires*, et elles comprennent :

- **a.** une admonestation;
- **b.** une réprimande;
- **c.** une probation et des conditions connexes (p. ex. une ordonnance de cesser et de s'abstenir de communiquer);
- **d.** une suspension; et
- **e.** l'expulsion de l'Université.

59. Dans le cas d'un(e) employé(e), les sanctions applicables sont décrites dans les règlements et les conventions collectives de l'Université, et elles comprennent :

- **a.** une lettre de réprimande;
- **b.** une suspension sans solde;
- **c.** et le renvoi de l'Université.

60. Les mesures administratives comprennent :

- **a.** de l'éducation et de la formation;
- **b.** le recours à des services de conseillance ou de mentorat;
- **c.** la supervision du milieu d'enseignement, d'étude ou de travail en cause;
- **d.** la limitation ou l'élimination des privilèges de supervision des étudiants de premier cycle ou des étudiants des cycles supérieurs, des auxiliaires d'enseignement ou de recherche;
- **e.** des directives interdisant tout contact ou toute communication;
- **f.** des mesures structurelles, telles que la révision d'une politique ou d'une procédure, ou l'imposition à une unité d'enseignement (p. ex. un département, une école, un institut ou un centre) ou à une unité administrative (c'est-à-dire un bureau ou une fonction qui n'offre pas de programme d'enseignement, comme les Résidences, la Gestion des installations, les Ressources humaines, le Service du sport et de l'activité physique) de l'obligation de se soumettre à un examen organisé et mené par des personnes compétentes non rattachées à l'unité concernée, dans une optique d'amélioration du climat de travail ou d'apprentissage.

61. L'Instance disciplinaire de l'Université doit mener la procédure disciplinaire dans un délai de 30 Jours, sauf dans de rares cas, notamment lorsque la personne ciblée par la procédure est en congé ou lorsque la procédure disciplinaire en question requiert la constitution d'un comité (p. ex. Comité disciplinaire étudiant) qui ne peut se réunir dans ces 30 Jours. Dans tous les cas, les parties doivent déployer tous les efforts raisonnables pour respecter les délais impartis et éviter les retards.

62. L'Instance disciplinaire de l'Université doit remettre au (à la) provost et au Bureau de la médiation et du signalement une confirmation écrite indiquant que la procédure disciplinaire est terminée et qu'elle s'est déroulée conformément aux exigences de la Politique et de tous les règlements, politiques et conventions collectives applicables. Le Bureau de la médiation et du signalement transmet immédiatement au (à la) Plaignant(e) cette information concernant la fin de la procédure disciplinaire. À ce moment, le dossier est clos et aucune autre action relative au Signalement ne peut être entreprise en vertu de la Politique.

63. Si l'Instance disciplinaire de l'Université ne met pas en œuvre la recommandation de l'Assesseur(e) relativement aux mesures disciplinaires ou administratives, elle doit fournir ses raisons par écrit au (à la) provost.

64. Aucune des dispositions de la Politique ne porte atteinte au pouvoir de l'Université de prendre des mesures pour régler les problèmes structurels ou systémiques mis en évidence dans les conclusions du rapport de l'Assesseur(e). Le (la) Plaignant(e) peut être mis(e) au courant des mesures prises par l'Université (p. ex. révision d'une politique ou d'une procédure, formation obligatoire pour tous les Membres d'une unité, création d'un comité sur l'équité pour l'unité), à condition que la vie privée de toutes les parties soit respectée.