

<b>TITRE DE LA POLITIQUE</b>	<b>POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION INTERDITE PAR LA LOI</b>
<b>Organisme d’approbation</b>	Conseil des gouverneurs
<b>Date d’approbation initiale</b>	Sénat : 7 décembre 2005 Conseil des gouverneurs : 12 décembre 2005
<b>Date de la dernière révision</b>	28 mars 2019
<b>Date de la prochaine révision</b>	Mars 2022
<b>Cadre responsable</b>	Vice-président exécutif et vice-principal aux études
<b>Documents connexes</b>	S. o.

*Dans le présent document, le masculin est utilisé dans le seul but d’alléger le texte.*

## **ÉNONCÉ DE PRINCIPE**

L’Université McGill vise l’excellence dans l’enseignement, l’apprentissage et la recherche, et favorise également l’établissement d’une communauté fondée sur la dignité fondamentale et la valeur de chacun de ses membres. L’Université reconnaît que l’atteinte d’une telle excellence n’est possible qu’au sein d’un milieu juste et équitable où tous les membres de l’institution, à tous les échelons et peu importe la nature de leur travail ou leur discipline d’études, peuvent évoluer sans crainte de harcèlement ou de discrimination interdite par la loi. L’Université s’engage également à administrer un bureau dont le mandat est de former et d’informer les membres de la communauté universitaire relativement à des questions telles que le harcèlement, la discrimination et l’équité.

Chaque membre de la communauté universitaire doit respecter la dignité des autres membres de cette communauté et les traiter de façon juste et équitable. De plus, chacun a la responsabilité de promouvoir et de maintenir un milieu équitable exempt de harcèlement et de discrimination interdite par la loi, au sens de l’article 2 ci-dessous.

Il incombe particulièrement aux autorités pédagogiques et administratives de savoir en quoi consistent le harcèlement et la discrimination interdite par la loi, de connaître les procédures de diffusion de l’information et de traitement des plaintes, ainsi que d’adopter et d’appliquer des pratiques de gestion actives et adéquates conformes à l’atteinte des objectifs de la présente politique.

Les actes de harcèlement et de discrimination interdite par la loi sont des infractions passibles de mesures disciplinaires.

## **ÉNONCÉ DE RESPONSABILITÉ**

L’Université prendra les mesures nécessaires pour créer et maintenir un milieu exempt de harcèlement et de discrimination interdite par la loi.

L'Université prendra des mesures raisonnables afin de prévenir les actes de harcèlement et de discrimination interdite par la loi et d'y mettre fin dès qu'une telle conduite est portée à son attention. Aucune disposition de la présente politique ne dégage les administrateurs de leur responsabilité d'examiner tout cas de conduite inappropriée conformément aux bonnes pratiques de gestion, et ce, peu importe qu'une plainte ait été portée ou non en vertu de la présente politique. Aucune disposition de la présente politique ne dégage l'Université de ses obligations en vertu de la *Loi sur les normes du travail* du Québec.

## **Article 1 – PORTÉE**

**1.1** La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté universitaire.

Dans le cas des plaintes déposées en vertu de la présente politique, cette dernière s'applique à tous les membres de l'Université qui se trouvent sous le contrôle et l'autorité de l'Université au moment des incidents allégués.

Cette politique ne peut s'appliquer – et ne s'applique pas – aux affaires internes de regroupements associés à l'Université McGill, mais indépendants légalement de cette dernière, notamment les associations étudiantes (AÉCS, AMURE, AMUSE, APBM, MUNACA, UES, etc.). De telles associations ont des droits et des obligations légaux indépendants et sont responsables de leurs propres actes, y compris ceux de leurs dirigeants et membres agissant en leur nom.

**1.2** La présente politique est interprétée conformément aux objectifs fournis dans l'« Énoncé de principe », ainsi qu'aux dispositions du *Code civil du Québec*, de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, et de la *Loi sur les normes du travail* du Québec.

**1.3** Sous réserve des points 5.4.2 et 5.6.5, aucune disposition de la présente politique n'empêche les parties d'exercer tout recours interne ou externe à leur disposition.

**1.3.1** Dès lors qu'un plaignant cherche simultanément à obtenir réparation d'une plainte en exerçant tout autre recours interne ou externe, toute plainte introduite conformément à la présente politique est considérée comme retirée.

**1.3.2** Le point 1.3.1 ne s'applique pas dès lors qu'un plaignant se voit dans l'obligation d'entamer une procédure de recours externe avant l'aboutissement des procédures prévues par la présente politique afin de pouvoir préserver son droit d'exercer un recours externe.

## **Article 2 – DÉFINITIONS**

**2.** Aux fins de la présente politique, les définitions suivantes s'appliquent :

**2.1** « Conseiller » s'entend d'un membre de la communauté universitaire, identifié comme tel, qui a accepté d'agir à titre consultatif. Le conseiller n'est pas rémunéré pour ses services.

**2.2** « Assesseur » s'entend d'un assesseur nommé conformément à la présente politique.

**2.3** « Plaignant » s'entend d'un membre de la communauté universitaire qui considère qu'il fait l'objet de harcèlement ou de discrimination interdite par la loi tels qu'ils sont définis dans la présente politique et qui a déposé une plainte contre un autre membre de la communauté universitaire conformément à la présente politique.

**2.3.1** Un tiers qui constate ou prend connaissance d'une conduite qu'il croit être du harcèlement ou de la discrimination interdite par la loi ne peut pas être un plaignant en vertu de la présente politique. Toutefois, un tiers dans cette situation est encouragé à parler à une personne ou à un représentant d'un bureau détenant l'autorité appropriée (p. ex., le doyen des services aux étudiants; le doyen de la faculté concernée; le conseiller en ressources humaines concerné) pour assurer la sécurité et le bien-être des personnes concernées. Dans ces cas, le tiers peut également envisager de déposer une divulgation d'information en vertu de la *Politique sur la divulgation sans risque d'actes répréhensibles (« dénonciation »)*.

**2.4** « Plainte » s'entend d'une allégation de harcèlement ou de discrimination interdite par la loi au sens de la présente politique et déposée par un membre de la communauté universitaire contre un autre membre de la communauté universitaire conformément à la présente politique.

**2.5** « Discrimination interdite par la loi » s'entend de tout acte, toute conduite ou toute décision fondé sur la race, la couleur, le sexe (y compris l'identité sexuelle), la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, l'opinion politique, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation de tout moyen pour pallier ce handicap, qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'une personne ou d'un groupe au sein de la communauté universitaire. Cela comprend les actes posés par tout membre de la communauté universitaire ainsi que les pratiques et politiques institutionnelles générales de l'Université.

**2.6** « Harcèlement » s'entend de toute conduite vexatoire d'un membre de la communauté universitaire envers un autre membre de la communauté universitaire, se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, et portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du membre de la communauté universitaire et qui le place dans un environnement néfaste. Dans le cadre des relations d'emploi, une seule conduite grave qui produit un effet nocif continu pour une telle personne pourra également être considérée comme étant du harcèlement.

**2.7** « Enregistrement » s'entend de la réception d'une plainte et de l'offre aux parties en vertu de la présente politique de tenter d'obtenir un règlement à l'amiable (point 5.5) ou une enquête formelle (point 5.6). Si une enquête formelle a lieu, l'enregistrement comprend l'affectation de la plainte à un assesseur nommé en vertu de la présente politique. La demande d'un plaignant aux fins de l'affectation à son cas d'un assesseur en particulier est accordée dans la mesure du possible.

**2.8** « Membre de la communauté universitaire » s'entend :

- i) de toute personne qui occupe un poste en vertu de la charte et des statuts de l'Université;
- ii) de toute personne nommée ou employée par l'Université; ou
- iii) de tout étudiant au sens de l'article 1 du Code de conduite de l'étudiant et des procédures disciplinaires.

**2.9** « Intimé » s'entend d'un membre de la communauté universitaire contre qui une plainte a été déposée en vertu de la présente politique.

**2.10** Toute référence au vice-principal exécutif et vice-président aux études inclut un représentant.

### **Article 3 – OBJECTIFS**

**3.** La présente politique a pour objectifs :

- i) de prévenir le harcèlement et la discrimination interdite par la loi par l'éducation et le déploiement de mesures proactives afin de sensibiliser à l'équité les membres de la communauté universitaire, y compris à la nature du harcèlement et de la discrimination interdite par la loi;
- ii) de s'assurer que les politiques et procédures de l'Université favorisent un environnement exempt de harcèlement et de discrimination interdite par la loi;
- iii) de s'assurer que des procédures soient en place pour le traitement des plaintes de harcèlement et de discrimination interdite par la loi.

## **Article 4 – PROMOTION D’UNE MEILLEURE SENSIBILISATION**

**4.** Pour réaliser les objectifs décrits à l’article 3, l’Université adopte des mesures favorisant l’éducation, l’élaboration de lignes directrices et la diffusion d’information sur des sujets tels que le harcèlement, la discrimination et l’équité, à l’aide de divers moyens jugés appropriés. (Se reporter à l’annexe.)

## **Article 5 – PROCÉDURES VISANT LE TRAITEMENT DES PLAINTES**

### **5.1 *Nomination des assesseurs***

**5.1.1** Le vice-principal exécutif mène des consultations à l’échelle de l’institution avec les associations étudiantes, les associations d’employés et les syndicats au sujet de la nomination d’au moins dix (10) assesseurs appartenant à la communauté universitaire. La nomination de ces assesseurs doit recevoir l’approbation du Sénat. Les assesseurs relèvent directement du vice-principal exécutif et vice-principal aux études.

**5.1.2** Les assesseurs sont des employés de l’Université ou des personnes nommées par cette dernière. La moitié des assesseurs sont choisis parmi les membres du corps professoral, et l’autre moitié parmi les membres du personnel administratif et de soutien (à l’exclusion des administrateurs universitaires). Au moins un assesseur provient du campus Macdonald.

**5.1.2.1** Le vice-principal exécutif et vice-principal aux études s’efforce de réunir un groupe diversifié d’assesseurs qui reflète la diversité de la communauté universitaire.

**5.1.3** Les assesseurs se voient confier des mandats échelonnés de trois ans chacun, débutant normalement le 1<sup>er</sup> septembre.

**5.1.3.1** La nomination d’un assesseur peut être révoquée, sous réserve du point 5.1.7.

**5.1.4** Le nom des assesseurs et leur formation et leurs compétences à l’endroit de leur poste d’assesseur sont portés à la connaissance de la communauté universitaire.

**5.1.5** Les assesseurs élisent un assesseur-coordonnateur parmi eux.

**5.1.5.1** En plus de servir à titre d’assesseur, l’assesseur-coordonnateur est responsable de :

- i) au besoin, fournir du soutien aux assesseurs au cours de leur activité; et
- ii) de participer à l’évaluation annuelle des assesseurs.

**5.1.6** Les assesseurs suivent des séances d’orientation et de formation tout au cours de leur mandat au besoin. La formation comprend au moins 15 heures de séances éducatives par année que donnent des personnes compétentes et qui possèdent une expérience professionnelle en rapport avec la présente politique (p. ex., dans les domaines de la discrimination en général, du harcèlement, des processus de règlement à l’amiable, de la protection de la vie privée et des conflits d’intérêts).

**5.1.7** L’assesseur-coordonnateur, le conseiller principal (équité et inclusion) et le vice-principal exécutif adjoint (politiques, procédures et équité) appliquent un processus d’évaluation annuelle du rendement des assesseurs.

### **5.2 *Mandat des assesseurs***

**5.2.1** Sous réserve du point 5.6 de la présente politique, l’assesseur a pour mandat de mener une enquête au sujet d’une plainte et de déposer le rapport de cette enquête par écrit au vice-principal exécutif et vice-principal aux études dès que possible, ou au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dépôt de la plainte, sauf si les deux parties concernées ont autorisé par écrit un délai plus long, lequel ne dépasse pas une période supplémentaire de trente (30) jours ouvrables.

**5.2.1.1** Habituellement, le conseiller principal (équité et inclusion) transmet toute plainte à un assesseur, mais un plaignant peut également déposer une plainte directement à l'assesseur de son choix, auquel cas cet assesseur assume la responsabilité de l'enregistrement.

**5.2.2** Si l'assesseur juge qu'il y a un risque immédiat compromettant la sécurité physique ou psychologique du plaignant, il peut recommander à l'autorité compétente de prendre les mesures temporaires jugées appropriées pour la durée de l'enquête. La mise en œuvre de telles mesures ne porte pas préjudice aux droits des parties.

**5.3** Dans la mesure permise par la loi, les assesseurs préservent la confidentialité de l'ensemble des enquêtes et des plaintes.

**5.2.4** Dès le dépôt d'une plainte conformément au point 5.4.1, l'assesseur demeure saisi de la plainte jusqu'à ce que :

- i) les parties parviennent à un règlement conformément aux points 5.5.2 ou 5.6.5;
- ii) le plaignant retire sa plainte conformément au point 5.5.4;
- iii) le plaignant retire sa plainte avec le consentement de l'intimé conformément au point 5.6.6;
- iv) l'assesseur dépose un rapport auprès du vice-principal exécutif et vice-principal aux études dont il remet une copie au plaignant et à l'intimé conformément au point 5.7; ou
- v) le plaignant cherche la réparation d'une plainte en vertu d'un autre recours interne ou externe.

**5.2.5** Aucune disposition de la présente politique n'empêche un membre de la communauté universitaire qui estime avoir des motifs de déposer une plainte de consulter le conseiller principal (équité et inclusion) ou un assesseur avant de déposer une plainte afin de solliciter ses conseils pour savoir comment ses préoccupations pourraient être prises en considération sans qu'une plainte soit déposée. Si ce membre de la communauté universitaire dépose une plainte par la suite, l'assesseur consulté ne participera ni à l'enquête ni au règlement de la plainte en vertu de la présente politique.

### **5.3 Conseiller principal (équité et inclusion)**

**5.3.1** Le conseiller principal (équité et inclusion) possédant les compétences en vue de prévenir le harcèlement, la discrimination et d'y réagir, de même que d'agir comme modérateur pour les règlements à l'amiable est nommé pour superviser le travail au chapitre de l'intégration et de l'équité à l'Université conformément à la présente politique.

**5.3.2** Conformément à la présente politique, le mandat du conseiller principal (équité et inclusion) englobe :

- i) la tenue d'enquêtes et la réception de plaintes, sauf dans les cas où le plaignant communique avec un assesseur directement ou dans le cas d'un conflit d'intérêts;
- ii) le maintien d'un dossier confidentiel de toutes les enquêtes et des plaintes et de leur traitement;
- iii) la tenue de dossiers confidentiels une fois que le mandat d'un assesseur est arrivé à terme;

- iv) la répartition équitable du travail entre les assesseurs tout en tenant compte, dans la mesure du possible, des souhaits du plaignant;
- v) la collecte des données nécessaires en vue de préparer des rapports sur l'application de la présente politique;
- vi) le dépôt au moins une fois par année auprès du vice-principal exécutif et vice-principal aux études des enjeux nécessaires aux fins de l'application efficace de la présente politique; et
- vii) la modération des règlements à l'amiable dans les cas appropriés conformément au point 5.5.

**5.3.3** Si le conseiller principal (équité et inclusion) juge qu'il y a un risque immédiat compromettant la sécurité physique ou psychologique du plaignant, il peut recommander à l'autorité compétente de prendre les mesures temporaires jugées appropriées pour la durée de l'enquête. La mise en œuvre de telles mesures ne porte pas préjudice aux droits des parties.

#### **5.4 Amorce et enregistrement des plaintes**

**5.4.1** Le plaignant doit déposer une plainte écrite suffisamment détaillée auprès du conseiller principal (équité et inclusion) ou d'un assesseur.

**5.4.2** Il est possible qu'il ne soit pas donné suite à une plainte relativement à un acte, à un comportement, à une conduite ou à une décision survenus plus d'un an avant le dépôt de la plainte.

Néanmoins, dans de telles circonstances, le plaignant peut éventuellement exercer un autre recours conformément au point 1.3.

**5.4.3** À la réception d'une plainte écrite, un exemplaire de cette dernière est remis à l'intimé. L'intimé répond par écrit dans les 10 jours qui suivent la réception de la plainte. À la réception d'une réponse écrite de l'intimé, un exemplaire de cette dernière est remis au plaignant.

**5.4.4** Dès l'amorce d'une plainte, le plaignant et l'intimé reçoivent :

- i) un exemplaire de la présente politique ou le lien vers le site Web du Secrétariat où elle se trouve;
- ii) des renseignements sur les ressources disponibles en matière de conseil et d'aide;
- iii) des renseignements sur leurs droits, obligations et recours internes et externes, conformément aux dispositions de la loi, des conventions collectives, des politiques et des règlements en vigueur.

**5.4.5** Le plaignant et l'intimé ont le droit de recourir aux services d'un conseiller et sont informés de ce droit.

#### **5.5 Règlement à l'amiable avant l'enquête**

**5.5.1** Avant le début de l'enquête, un membre de la communauté universitaire possédant les compétences et ayant reçu la formation appropriée peut offrir aux parties un règlement à l'amiable. Sous réserve du point 5.5, il est possible de recourir à tout moyen considéré comme approprié dans le cas précis. Habituellement, le conseiller principal (équité et inclusion) joue le rôle de modérateur, sous réserve d'un conflit d'intérêts ou à moins que les parties demandent qu'un assesseur de leur choix joue ce rôle.

**5.5.1.1** Les noms du nom du plaignant et de l'intimé, de même que les faits et les preuves présentés au cours du processus de règlement à l'amiable, ne sont pas divulgués à un tiers sans leur consentement écrit.

**5.5.1.2** Si les parties optent pour le règlement à l'amiable, ce processus se déroule dans le respect. Toutefois, aucune partie à une plainte n'est tenue de participer à une tentative de règlement à l'amiable.

**5.5.1.3** À moins que la personne dont ils proviennent n'accorde son consentement par écrit, toutes les déclarations et divulgations qui ont été faites, tous les renseignements fournis et tous les documents et pièces remis ou présentés au cours du règlement à l'amiable ne peuvent être utilisés ni mentionnés si une plainte passe au stade de l'enquête officielle. Le modérateur du règlement à l'amiable doit prévenir cette personne de ses droits et de ses obligations en vertu du présent point.

**5.5.2** Dans les cas où on parvient à un règlement agréant aux deux parties, l'entente est constatée par écrit par le plaignant et l'intimé et accompagnée de suffisamment de détails pour permettre la mise en application de ladite entente et le modérateur la signe à titre de témoin. Le règlement est alors considéré comme final et les deux parties renoncent de ce fait à exercer tout recours interne ou externe fondé sur les faits ayant entraîné le dépôt de la plainte. Le conseiller principal (équité et inclusion) conserve une copie signée de l'entente en toute confidentialité pendant au moins dix ans.

**5.5.2.1** Si, après que les parties en soient parvenues à une entente à l'amiable, le comportement à l'origine de la plainte originale se répète, le plaignant a le droit de déposer une nouvelle plainte. Cette plainte fait l'objet d'une enquête formelle.

**5.5.3** Dans le cas où le modérateur estime qu'on ne peut pas parvenir à un règlement à l'amiable dans des délais raisonnables, il doit en aviser les parties par écrit au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date à laquelle l'intimé a été avisé du dépôt de la plainte, avant d'ouvrir une enquête en vertu du point 5.6.

**5.5.4** Le plaignant peut retirer sa plainte à tout moment avant le début de l'enquête.

### **5.6 Règlement formel : enquête sur une plainte**

**5.6.1** L'assesseur mène une enquête juste et objective sur la plainte en utilisant les méthodes qu'il juge appropriées dans les circonstances et qui peuvent inclure des rencontres avec des témoins, l'examen des dossiers et des documents, ainsi que des demandes de renseignements à des tiers.

**5.6.2** Tous les membres de la communauté universitaire, y compris les parties et leurs conseillers, sont tenus de collaborer avec l'assesseur et de répondre aux demandes de réunion ou de renseignements dans un délai raisonnable.

**5.6.3** L'assesseur est tenu de rencontrer le plaignant et l'intimé individuellement. Exceptionnellement, on pourra remplacer ces rencontres par d'autres moyens de communication.

**5.6.4** L'assesseur ne tient pas d'audience.

**5.6.5** Pendant l'enquête, l'assesseur peut proposer une entente à l'amiable que les parties sont libres d'accepter ou de refuser. Lorsque l'entente est acceptée, la procédure décrite au point 5.5 s'applique.

**5.6.6** Lorsque l'enquête a commencé, le plaignant peut retirer sa plainte avec le consentement de l'intimé. Cette entente est constatée par écrit et l'assesseur la signe à titre de témoin.

### **5.7 Règlement formel : résultats**

**5.7.1** Si les parties ne parviennent pas à une entente à l'amiable, l'assesseur transmet les résultats de son enquête au vice-principal exécutif et vice-principal aux études ainsi qu'au plaignant et à l'intimé.

**5.7.2** Le rapport conclut l'enquête et comporte les conclusions des faits pertinents et la description des mesures temporaires prises en vertu de la présente politique. Il contient une recommandation quant aux mesures disciplinaires à prendre et toute autre recommandation relative au règlement de la plainte.

**5.7.2.1** Si le vice-principal exécutif et vice-principal aux études le juge nécessaire, il peut demander à l'assesseur des précisions sur le rapport et/ou tout renseignement complémentaire de nature à l'aider à rendre une décision.

**5.7.2.2** Le vice-principal exécutif et vice-principal aux études porte cette demande à la connaissance des parties.

**5.7.3** Si le vice-principal exécutif et vice-principal aux études estime, comme le recommande l'assesseur, que des mesures disciplinaires sont justifiées, il :

- i) en avise par écrit les parties en y précisant les motifs de sa décision, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du rapport de l'assesseur ou des précisions ou renseignements complémentaires qu'il a sollicités, selon la dernière de ces éventualités, conformément au point 5.7.2.1. Il doit également aviser l'assesseur qui a mené l'enquête, ainsi que toute personne chargée d'appliquer les mesures disciplinaires ou autres; et
- ii) demande à l'agent disciplinaire approprié d'entamer la procédure disciplinaire en vigueur, soit le Règlement sur l'engagement des membres du personnel enseignant, le Règlement sur l'engagement des membres du personnel des bibliothèques, les mesures disciplinaires applicables à l'intimé ou le Code de conduite de l'étudiant et des procédures disciplinaires, selon le cas.

Les délais dans lesquels les mesures disciplinaires sont imposées conformément aux règles ou politiques en matière de discipline ne commencent à courir que quinze (15) jours ouvrables suivant la décision du vice-principal exécutif et vice-principal aux études.

**5.7.4** Si le vice-principal exécutif et vice-principal aux études estime, conformément à une recommandation, que des mesures disciplinaires ne sont pas justifiées, il en avise par écrit les parties dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du rapport de l'assesseur ou des précisions ou renseignements complémentaires qu'il a sollicités, selon la dernière de ces éventualités, conformément au point 5.7.2.1, en y précisant les motifs de sa décision dont il remet une copie à l'assesseur.

**5.7.5** Dans le cas exceptionnel où le vice-principal exécutif et vice-principal aux études tend à désapprouver une recommandation de l'assesseur, il peut consulter un autre assesseur avant de rendre sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du rapport de l'assesseur.

**5.7.5.1** Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cette consultation, le vice-principal exécutif et vice-principal aux études :

- i) avise les parties de sa décision; et
- ii) s'il y a lieu, entame la procédure disciplinaire en vigueur, conformément au point 5.7.3 de la présente politique.

**5.7.6** Le vice-principal exécutif et vice-principal aux études n'est pas tenu de rencontrer le plaignant ou l'intimé avant de rendre sa décision ou après l'avoir rendue.

**5.7.7** La décision qu'il rend est finale.

**5.7.8** Si une partie a l'impression que la décision du vice-principal exécutif et vice-principal aux études n'a pas été appliquée, ou s'il survient une préoccupation liée à la plainte initiale à la suite de cette décision (p. ex., la répétition d'un comportement décrit dans la plainte), l'affaire peut être portée à l'attention du conseiller principal (équité et inclusion). Ce conseiller en traite avec le vice-principal exécutif et vice-principal aux études, qui décide si d'autres mesures s'appliquent, dont la transmission à l'agent disciplinaire concerné aux fins de prise de mesures disciplinaires ou administratives.



## **5.8 Dispositions générales**

**5.8.1** Dès que le vice-principal exécutif et vice-principal aux études a rendu sa décision, les documents originaux contenus au dossier sont remis aux parties qui les ont soumis, si elles en font la demande, l'Université en conserve une copie et le dossier est clos.

**5.8.1.1** Tous les dossiers, décisions et rapports demeurent confidentiels et sont conservés pendant au moins dix (10) ans après la clôture du dossier et sont ensuite détruits à moins que d'autres recours soient entrepris.

**5.8.2** Sous réserve du point 5.4.2, aucune disposition de la présente politique n'interdit aux parties d'exercer, à la suite de la décision prise par le vice-principal exécutif et vice-principal aux études, tout recours interne ou externe à leur disposition.

**5.8.2.1** Tout délai prescrit pour la mise en marche d'autres procédures internes commence à compter à la date où le vice-principal exécutif et vice-principal aux études rend sa décision.

**5.8.3** Sauf dans les cas de plaintes délibérément trompeuses ou frivoles, aucune mesure ne peut être prise par l'Université ou un membre de la communauté universitaire contre un plaignant pour avoir exercé tout droit prévu par la présente politique.

**5.8.4** Le plaignant, l'intimé, les conseillers et toutes les autres personnes qui participent à l'enquête préservent la confidentialité du processus.

**5.8.5** En cas de violation de la présente politique, un intimé ou un plaignant ne peut faire l'objet d'une pénalité que conformément aux lois en vigueur, au Règlement sur l'engagement des membres du personnel enseignant, au Règlement sur l'engagement des membres du personnel des bibliothèques, aux procédures disciplinaires prévues à la convention collective applicable à l'intimé ou au plaignant, ou au Code de conduite de l'étudiant et des procédures disciplinaires, selon le cas.

## **Article 6 – RAPPORT ANNUEL**

**6.1** Une fois l'an, le vice-principal exécutif et vice-principal aux études rend compte au Sénat de l'application de la présente politique.

## **Article 7 – LIBERTÉ ACADÉMIQUE**

**7.1** Aucune disposition de la présente politique ne peut entraver la liberté académique dans le cadre de la mission éducative de l'Université. Les interdictions concernant le harcèlement et la discrimination interdite par la loi ne s'étendent pas à des déclarations ni à des documents pertinents et correctement liés aux matières enseignées.

## **Article 8 – RÉVISION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE**

**8.1** Après trois années d'application, et si le Sénat juge que cela est indiqué, la présente politique est révisée par un groupe de travail composé :

- i) du vice-principal exécutif et vice-principal aux études ou de son représentant (à titre de président);
- ii) d'un représentant de l'APBM, de MUNASA, de MUNACA, de l'AGSEM, d'AMURE, d'AMUSE, du SCCIM, de l'UES, de l'AÉUM, de l'AÉCS, de l'AÉÉPM, de l'AÉCM et du CMCSQÉ.
- iii) du conseiller principal (équité et inclusion);
- iv) de l'assesseur coordonnateur; et
- v) d'un conseiller en équité dans l'éducation.

**8.2** Le vice-principal exécutif et vice-principal aux études ou son représentant convoque une réunion annuelle du groupe de travail mentionné au point 8.1 pour évaluer l'application de la présente politique. Cette réunion porte sur les révisions :

- i) des initiatives de l'Université pour atteindre les objectifs de la présente politique mentionnées à l'article 3 (soit la prévention et l'éducation, la promotion d'un milieu exempt de harcèlement et de discrimination interdite par la loi et l'établissement de procédures efficaces pour donner suite aux incidents et aux plaintes) et des moyens en vue d'améliorer ces initiatives; et
- ii) des circonstances dans lesquelles les plaintes ont été retirées et la nature des plaintes qui ont donné lieu à un règlement à l'amiable ou officiel. Cette révision se déroule dans l'anonymat, le groupe de travail n'ayant accès à aucune donnée nominative ni identificatoire sur les parties visées par une plainte déposée en vertu de la présente politique.

#### **Annexe : Lignes directrices pour la mise en œuvre de l'article 4**

- Application sur les campus de l'équité dans l'éducation sous diverses formes, telles que : séances en personne que donne une équipe diversifiée de conseillers en équité dans l'éducation compétents, activités soulignant, commémorant et célébrant la présence de groupes diversifiés à McGill, élaboration et diffusion de documents éducatifs et de modules sur l'équité dans l'éducation sur papier et en ligne et établissement et mise à jour d'un site Web où des conseils sont fournis à la communauté Mcgilloise sur nos droits et nos responsabilités à l'endroit d'un climat sécuritaire, respectueux et inclusif sur le campus pour tous, et moyens mis à la disposition de tout membre de la communauté de McGill qui a l'impression qu'il pourrait être la cible de harcèlement ou de discrimination interdite par la loi.
- Promotion de la présente politique au moyen de communications courantes sur les campus.
- Tenue de séances d'information et de formation dans le cadre du Forum sur le leadership dans l'enseignement, des séances d'orientation des nouveaux administrateurs universitaires et des nouveaux membres du corps professoral, du Forum de gestion, etc.
- Séances de formation organisées par les Ressources humaines à l'intention des gestionnaires et le Bureau du vice-principal exécutif et vice-principal aux études.
- Collaboration avec les unités engagées dans des domaines connexes (p. ex., Études supérieures et postdoctorales, Bureau du protecteur des étudiants, Bureau du doyen des services aux étudiants, Services aux étudiants et Services juridiques) afin de mieux faire connaître les ressources existantes.