

<b>TITRE DE LA PROCÉDURE</b>	<b>Procédures associées à la Politique sur le harcèlement et la discrimination</b>
<b>Cadre responsable</b>	Provost et vice-recteur principal aux études
<b>Date d’approbation initiale</b>	20 mai 2021
<b>Date de la dernière révision</b>	s. o.

<b>Documents connexes</b>	<a href="#">Politique sur le harcèlement et la discrimination</a>
---------------------------	---

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

## **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 présentes procédures visent à faciliter les enquêtes sur les signalements de Harcèlement ou de Discrimination. Par conséquent, l’Assesseur détient tous les pouvoirs afin d’adapter ces procédures, au besoin, pour la tenue d’une enquête.
3. Les présentes procédures définissent également le processus encadrant toute médiation qui se déroule en vertu de la Politique.
4. Les présentes 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 DE LA PROCÉDURE**

### 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 Plaignant et qu’il qualifie de Harcèlement ou de Discrimination, identité du(des) Intimé(s), renseignements sur l’incident (ou les incidents) (heure[s], lieu[x]) et toute autre information pertinente.

8. Lorsque plus d'un Plaignant considère que le même incident a été pour lui une source de Harcèlement ou de Discrimination, les Plaignants peuvent choisir de déposer des Signalements individuels ou un Signalement commun.
9. Lorsqu'un Plaignant considère qu'il fait l'objet de Harcèlement ou de Discrimination systémique, il peut nommer un Intimé 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 Intimé.
11. Dans ses communications initiales avec un Plaignant ou un Intimé, le Bureau de la médiation et du signalement doit :
  - a. fournir aux parties une copie ou l'hyperlien de la [Politique](#), des présentes 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 ou à l'Intimé) 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 Assesseur, 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.

#### Examen initial d'un Signalement

16. Le Bureau de la médiation et du signalement accuse réception au Plaignant 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 la Politique;
  - b. s'il serait 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 de programme, dans le cas d'un conflit entre des étudiants;

- ii. un directeur 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'étudiants, 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 Plaignant 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 la Politique, et qu'il ne fera pas l'objet d'une médiation, une enquête sera ouverte conformément aux présentes procédures.

#### Mesures immédiates

- 20.** Avant de recommander la prise de mesures immédiates, le Bureau de la médiation et du signalement doit discuter avec le Plaignant. Les décisions qui portent sur les mesures immédiates relèvent de l'autorité universitaire appropriée.
- 21.** Des mesures immédiates peuvent être mises en œuvre avant ou pendant le processus de médiation ou l'enquête.
- 22.** Toute mesure immédiate prise 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);
  - 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 Plaignant et de l'Intimé.
- 23.** Les mesures immédiates ne préjugent pas du résultat et ne peuvent être interprétées comme portant atteinte à l'impartialité de l'Assesseur.

#### Médiation

- 23.** La médiation est un processus volontaire au cours duquel le médiateur facilite le dialogue entre deux ou plusieurs parties sur des questions qui ont donné lieu à des conflits. Le médiateur 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.

24. 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 que le rapport de l'Assesseur soit rédigé et transmis au provost.
25. Si le Plaignant demande le recours à la médiation, que ce soit au début du processus ou durant l'enquête, le Bureau de la médiation et du signalement en informe l'Intimé et détermine, habituellement dans un délai maximal de cinq jours, si l'Intimé consent également à opter pour la médiation. Si l'Intimé accepte, le processus de médiation s'enclenche. Si l'Intimé refuse, le Plaignant 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.
26. 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, les parties auront chacune la chance d'expliquer leur situation, et elles travailleront ensemble pour parvenir à une entente satisfaisante pour toutes les parties.
27. Lorsque toutes les parties acceptent le recours à la médiation, la cause est déferée à un médiateur détenant les compétences et les qualifications appropriées, définies à l'alinéa 6.2.1 de la [Politique](#).
28. Normalement, le processus de médiation ne doit pas durer plus de 30 jours à partir de la date à laquelle l'Intimé 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.
29. 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 Plaignant et l'Intimé y consentent.
30. 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 doit informer les parties de leurs droits et devoirs au titre de la présente clause.
31. 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 Plaignant peut opter pour une enquête menée par un Assesseur. Si la médiation a été tentée pendant le déroulement d'une enquête, l'enquête reprend.
32. 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.
33. Si le médiateur 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.

34. Si, au cours du processus de médiation, l'on parvient à un règlement agréé par les deux parties, le Plaignant et l'Intimé consignent l'entente en donnant suffisamment de détails pour permettre sa mise en application, et le médiateur 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.
35. 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 du processus disciplinaire. S'il s'agit d'un nouvel incident, le Plaignant peut déposer un nouveau Signalement.
36. Si les parties ne parviennent pas à une entente, et qu'une enquête n'avait pas été entamée avant la médiation, le Plaignant peut décider d'aller de l'avant avec une enquête. Toutefois, si la médiation a été tentée pendant qu'une enquête était déjà en cours, l'enquête reprend.

### **Enquête**

37. Si le Signalement s'inscrit dans la portée et le champ d'application de la Politique, définis à l'article 2 de la Politique, et qu'il ne fera pas l'objet d'une médiation, un Assesseur ouvrira une enquête sur le Signalement.
38. L'Assesseur informe l'Intimé dans les 10 jours suivant la réception du Signalement et lui achemine une copie du Signalement. L'Intimé est invité à donner suite au Signalement dans les délais fixés par l'Assesseur, qui ne dépassent habituellement pas 14 jours. La réponse doit être communiquée à l'Assesseur par écrit.
39. Dès réception de la réponse de l'Intimé, l'Assesseur envoie une copie au Plaignant.
40. L'Assesseur travaille avec diligence afin d'assurer le traitement du Signalement dans les meilleurs délais et sans compromettre l'Équité procédurale.
41. L'enquête dure tout au plus 60 jours, à partir de la date de transmission du Signalement à l'Assesseur.
  - a. Dans des cas exceptionnels, l'Assesseur peut demander au 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.
42. L'Assesseur peut employer tout moyen à sa disposition afin de recueillir l'information qu'il juge nécessaire à l'établissement des faits, notamment :
  - a. rencontrer le Plaignant et lui demander des renseignements;
  - b. rencontrer l'Intimé et lui demander des renseignements;
  - c. rencontrer toute autre personne pouvant détenir de l'information utile à l'enquête ou lui demander des renseignements, comme tout témoin mentionné par le Plaignant ou l'Intimé;

- d. obtenir toute autre preuve (p. ex., documents, copies de la correspondance, photos ou images) qui pourrait être utile à l'enquête.
- 43. L'Assesseur n'est pas obligé de tenir une audience. Par conséquent, l'Assesseur n'est pas tenu de rencontrer les parties pour écouter leurs demandes respectives.
- 44. Une fois l'enquête terminée, l'Assesseur rédige un rapport qui est acheminé au provost ainsi qu'au Plaignant et à l'Intimé, conformément aux paragraphes **6.10 et suivants** de [la Politique](#).
- 45. Le processus qui suit la présentation du rapport de l'Assesseur au provost doit être conforme aux modalités établies dans la Politique.

#### Retrait d'un signalement

- 46. Le Plaignant peut retirer le Signalement à tout moment tant que l'enquête n'a pas débuté.
- 47. Une fois qu'une enquête a débuté, le Plaignant peut retirer le Signalement avec le consentement de l'Intimé. Cette entente est consignée, l'Assesseur la signe à titre de témoin et une copie est envoyée au Bureau de la médiation et du signalement.