

POLITIQUE SUR LA DIVULGATION SANS RISQUE D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES (« DÉNONCIATION »)

<i>Révision :</i>		
Sénat	18 novembre 2015	Résolution IIB3
Conseil des gouverneurs	26 novembre 2015	Résolution 15

L'historique complet figure à la fin du présent document.

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

ÉNONCÉ DE PRINCIPES

L'Université reconnaît que le signalement, de bonne foi, d'actes répréhensibles (« dénonciation ») constitue un service nécessaire et profitable pour toutes les parties prenantes. La présente politique prévoit un mécanisme impartial pour la divulgation d'actes répréhensibles et la protection des parties divulgatrices contre d'éventuelles représailles.

Lorsqu'un membre de la communauté universitaire estime qu'un acte répréhensible a été commis ou est commis, il peut soumettre au secrétaire général un rapport écrit confidentiel alléguant un tel acte.

Le rapport écrit doit présenter aussi clairement que possible l'information concernant l'acte présumé répréhensible, les dates, si elles sont connues, de l'occurrence de l'acte, la ou les personnes présumées être en cause, et tout autre renseignement qui pourrait servir dans le cadre de l'examen d'une ou des allégations.

Toutes les mesures raisonnables doivent être prises pour protéger le poste, la réputation et la vie privée de la partie divulgatrice, et pour assurer la confidentialité de sa démarche. Les enquêtes doivent être menées de manière à assurer un traitement équitable pour l'intimé et la partie divulgatrice et, dans la mesure du possible, le respect de leur vie privée.

La partie divulgatrice qui fait un signalement de bonne foi ne sera pas soumise à des représailles.

L'intimé innocent ne sera pas soumis à des représailles ni à des mesures disciplinaires.

ÉNONCÉ DES RESPONSABILITÉS

La présente politique ne dispense pas les personnes chargées de l'administration et de la gestion d'unités universitaires ou administratives, ou de services, de la responsabilité d'examiner des actes répréhensibles conformément aux pratiques de saine gestion et aux politiques, procédures et principes directeurs existants. Par ailleurs, l'Université attend aussi des membres de sa communauté qu'ils continuent à utiliser les voies de communication existantes pour signaler un acte répréhensible et qu'ils n'aient recours à la présente politique que lorsque la filière existante se révèle inefficace ou inadéquate.

ARTICLE 1 – PORTÉE

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

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

2.1 « Inconduite académique » s'entend du défaut de s'acquitter de ses obligations académiques, de l'utilisation répréhensible de données académiques confidentielles et

- de la présentation fallacieuse de faits importants à son avantage personnel ou à l'avantage ou au désavantage d'autrui.
- 2.2 « Conseiller » s'entend d'un membre de la communauté universitaire qui a été désigné comme tel, qui a accepté d'accompagner la partie divulgatrice ou l'intimé et qui agit à titre consultatif. Le conseiller n'est pas rémunéré pour ses services.
- 2.3 « Partie divulgatrice » s'entend d'un membre de la communauté universitaire qui présente un rapport écrit alléguant un acte répréhensible aux termes de la présente politique ou d'une loi.
- 2.4 « Agent disciplinaire » s'entend, aux fins de la présente politique, de la personne disposant de l'autorité nécessaire pour imposer des mesures disciplinaires ou engager le processus disciplinaire concernant l'intimé.
- 2.5 « Rapport » s'entend d'un rapport écrit confidentiel alléguant un acte répréhensible.
- 2.6 « Inconduite financière » s'entend du détournement ou de l'utilisation abusive de fonds ou de biens qui appartiennent à l'Université ou dont l'Université est directement ou indirectement responsable, et du défaut de respecter les politiques ou pratiques d'utilisation et d'administration de fonds ou de biens reconnues par l'Université ou un organisme subventionnaire.
- 2.7 « Signalement de bonne foi » s'entend d'un rapport sans mobile malveillant ou frivole que fait une partie divulgatrice ayant des motifs raisonnables de croire être au courant d'un acte présumé répréhensible.
- 2.8 « Organisme subventionnaire » s'entend d'un organisme de financement, d'une fondation ou d'une autre entité soutenant en tout ou en partie des recherches ou d'autres activités universitaires menées en tout ou en partie sous les auspices de l'Université.
- 2.9 « Acte répréhensible » s'entend d'un acte ou d'une omission commis par un intimé qui constitue une « inconduite universitaire », une « inconduite en recherche » ou une « inconduite financière ».
- 2.10 « Intimé innocent » s'entend d'un intimé contre lequel une allégation d'acte répréhensible non fondée a été portée, ou d'un intimé qui ignorait la nature répréhensible d'un acte et ne pouvait être raisonnablement censé la connaître.
- 2.11 « Enquêteur » s'entend d'une ou de plusieurs personnes chargées par un dirigeant responsable de mener une enquête aux termes de la présente politique.
- 2.12 « Membre de la communauté universitaire » s'entend des personnes suivantes :
- i) un employé ou une personne nommée à un poste (y compris un bénévole) de l'Université;
 - ii) toute personne qui exerce des fonctions en vertu de la *Charte* et des *Statuts* de l'Université ou qui siège à un organe ou à un comité de l'Université;
 - iii) toute personne qui exerce des fonctions au sein du conseil d'une institution affiliée à l'Université McGill ou qui siège à un comité établi par un tel conseil; ou
 - iv) un étudiant selon la définition de l'article 1 du *Code of Student Conduct and Disciplinary Procedures*.
- 2.13 « Inconduite en recherche » s'entend de la fabrication, de la falsification, du plagiat ou de toute autre conduite se rapportant à la recherche qui constitue une dérogation importante aux exigences d'un organisme subventionnaire ou d'un organisme de réglementation compétent, ou aux normes déontologiques et autres couramment acceptées dans le milieu de la recherche concerné pour proposer, effectuer, présenter ou réviser des recherches ou traiter des sujets humains et autres sujets doués de sensation.

- 2.14 « Intimé » s'entend d'un membre de la communauté universitaire, à l'exception d'un étudiant, qui est concerné par une allégation d'acte répréhensible.
- 2.15 « Dirigeant responsable » s'entend :
- i) du vice-principal exécutif, dans le cas d'une inconduite universitaire;
 - ii) du commissaire à l'intégrité de la recherche, dans le cas d'une inconduite en recherche;
 - iii) du directeur de l'audit interne, dans le cas d'une inconduite financière;
 - iv) du vice-principal exécutif, dans le cas d'un acte répréhensible qui présente plus d'une forme d'inconduite.
- Si le rapport porte sur un dirigeant responsable, le secrétaire général confie l'enquête à un autre dirigeant responsable.
- 2.16 « Représailles » s'entend de toute mesure que prend l'Université ou un membre de la communauté universitaire contre un autre membre de la communauté universitaire, et qui est préjudiciable au statut ou au bien-être de ce dernier. Ces mesures comprennent le congédiement, la profération de menaces, la discrimination ou les représailles ayant des effets défavorables sur l'emploi ou les résultats universitaires, la rémunération, le lieu de travail, l'avancement, les notes, le statut de l'inscription ou sur tout autre droit, immunité ou privilège de cette personne.

PROCÉDURES

ARTICLE 3 – SIGNALEMENT D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES

- 3.1 La partie divulgatrice peut soumettre au secrétaire général un rapport de divulgation confidentiel alléguant un acte répréhensible.
- Lorsque la partie divulgatrice a des motifs raisonnables de croire que le secrétaire général a commis un acte répréhensible, elle soumet le rapport au principal.
- 3.2 Le rapport doit présenter aussi clairement que possible l'information concernant l'acte présumé répréhensible, les dates, si elles sont connues, de l'occurrence de l'acte, la ou les personnes présumées être en cause, et tout autre renseignement qui pourrait servir dans le cadre de l'examen d'une ou des allégations.
- 3.3 Le secrétaire général ou, s'il y a lieu, le principal, transmet dès sa réception une copie du rapport, duquel l'information nominative concernant la partie divulgatrice a été retranchée, au dirigeant responsable compétent.
- 3.3.1 L'information nominative concernant la partie divulgatrice est communiquée au dirigeant responsable si :
- i) le dirigeant responsable juge que les faits justifient la prise d'autres mesures selon le point 4.1; ou
 - ii) le dirigeant responsable a des motifs raisonnables de soupçonner que le rapport ne constitue pas un signalement de bonne foi.

ARTICLE 4 – ENQUÊTE SUR DES ACTES RÉPRÉHENSIBLES

- 4.1 Après avoir étudié l'allégation (ou les allégations), le dirigeant responsable décide dans un délai de quinze (15) jours ouvrables s'il est justifié d'y donner suite. À cette fin, le dirigeant responsable tient compte de divers facteurs. Il doit notamment déterminer si le rapport satisfait les conditions énoncées au point 3.2, s'il comprend suffisamment d'information pour permettre la tenue d'une enquête satisfaisante et s'il semble constituer un signalement de bonne foi.

- 4.2 Si le dirigeant responsable juge injustifié de donner suite à une allégation, il en avise par écrit le secrétaire général ou, s'il y a lieu, le principal, en exposant ses motifs; le secrétaire général ou le principal avise ensuite la partie divulgatrice.
- 4.3 Si le dirigeant responsable juge qu'il est justifié de donner suite à une allégation, il en avise la partie divulgatrice par écrit. Le dirigeant responsable transmet le rapport au cadre ou à l'organe compétent en vue de son traitement, comme l'exigent les règlements, politiques ou conventions collectives applicables de l'Université.
- 4.3.1 Si l'Université ne dispose d'aucune procédure pour enquêter sur l'acte répréhensible en question, le dirigeant responsable procède à une enquête ou désigne un enquêteur, conformément à la présente politique. Les enquêteurs désignés utilisent les méthodes d'enquête qu'ils jugent indiquées compte tenu de la nature de l'allégation ou des allégations.
- 4.4 Dans des cas exceptionnels, le dirigeant responsable peut prendre des mesures provisoires, s'il y a lieu, pour protéger des membres de la communauté universitaire ou du public, ou pour protéger ou mettre en sûreté des fonds ou des biens qui appartiennent à l'Université ou dont l'Université est directement ou indirectement responsable. La mise en œuvre de telles mesures ne porte pas préjudice aux droits de l'intimé.
- 4.5 Le dirigeant responsable s'assure que l'enquêteur a à sa disposition le soutien nécessaire pour mener une enquête minutieuse.
- 4.6 L'enquêteur mène une enquête minutieuse de façon à assurer un traitement équitable pour l'intimé et la partie divulgatrice et, dans la mesure du possible, le respect de leur vie privée.
- 4.7 Avant de conclure son rapport, l'enquêteur avise l'intimé par écrit de l'existence de l'allégation ou des allégations. L'enquêteur avise également l'intimé de son droit de recourir à un conseiller et s'assure qu'il a accès à la présente politique et peut la trouver.
- L'intimé doit répondre aux allégations dans un délai de dix (10) jours ouvrables. Si l'intimé a besoin d'un délai additionnel, il peut demander cinq (5) jours ouvrables de plus pour répondre aux allégations, et l'enquêteur peut les lui accorder s'il juge la demande justifiée.
- 4.8 L'enquêteur demande à toutes les personnes interrogées de traiter toute information, preuve et procédure comme étant confidentielle.
- 4.9 Tous les membres de la communauté universitaire, y compris les parties divulgatrices, les intimés et leurs conseillers, collaborent avec l'enquêteur et répondent rapidement à toute demande d'information ou de rencontres.
- 4.10 L'enquêteur présente ses observations, conclusions et recommandations au dirigeant responsable dans les plus brefs délais et au plus tard trente (30) jours ouvrables après la date de désignation de l'enquêteur. Ce délai peut être prolongé d'au plus trente (30) jours ouvrables sur la demande écrite de l'enquêteur et avec l'autorisation expresse du dirigeant responsable.
- 4.11 Si un acte répréhensible a été commis, le dirigeant responsable transmet le rapport de l'enquêteur à l'agent disciplinaire aux fins d'examen. Si le dirigeant responsable est le commissaire à l'intégrité de la recherche, l'acte répréhensible doit être signalé conformément au *Regulations Concerning the Investigation of Research Misconduct*.
- 4.11.1 Dans le cas où le recours à une mesure disciplinaire est justifié, l'agent disciplinaire impose la sanction appropriée conformément aux règlements, politiques ou conventions collectives applicables.

- 4.11.2 Dans le cas où le recours à une mesure disciplinaire n'est pas justifié, l'agent disciplinaire en informe l'intimé, le dirigeant responsable et le secrétaire général.
- 4.12 Sauf si la loi, les règlements ou les politiques d'un organisme subventionnaire chargé de la surveillance de l'activité visée par l'acte répréhensible l'exigent, le rapport de l'enquêteur n'est divulgué qu'aux personnes ci-après et ne fait l'objet de discussions avec personne d'autre :
- i) l'intimé;
 - ii) le dirigeant responsable; et
 - iii) des personnes, y compris la partie divulgatrice, qui auraient légitimement besoin de connaître les résultats de l'enquête, notamment pour exercer leurs fonctions.
- 4.13 Lorsque la partie divulgatrice n'a pas légitimement besoin de prendre connaissance du rapport de l'enquêteur, le dirigeant responsable l'informe par écrit de la fin de l'enquête sans autres précisions ni justifications.
- 4.14 Au terme de l'enquête, le dirigeant responsable remet le rapport de l'enquêteur et tous les dossiers et documents originaux au secrétaire général, ou, s'il y a lieu, au principal.

Le secrétaire général est le détenteur officiel de tous les dossiers et documents relatifs au rapport d'une partie divulgatrice et de toute enquête y afférant et doit en préserver la confidentialité. Tous les dossiers et documents sont conservés durant une période minimale de cinq ans.

ARTICLE 5 – PROTECTION CONTRE DES REPRÉSAILLES LORS DU SIGNALEMENT D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES

- 5.1 Le dirigeant responsable, l'enquêteur ou tout autre cadre ou organe chargé d'étudier un rapport d'acte répréhensible prend toutes les mesures raisonnables conformes à la loi et aux droits de l'intimé pour protéger le poste, la réputation et la vie privée de la partie divulgatrice ayant signalé de bonne foi un acte répréhensible, et pour assurer la confidentialité de sa démarche. Si le maintien de la confidentialité n'est plus possible, le dirigeant responsable en informe la partie divulgatrice.
- 5.2 La partie divulgatrice qui fait un rapport de bonne foi ne saurait être soumise à des représailles, quels que soient les résultats de l'enquête et/ou la décision de l'agent disciplinaire.
- 5.3 La soumission d'un rapport de bonne foi sur un acte répréhensible ne constitue pas du harcèlement au sens de la *Politique sur le harcèlement, le harcèlement sexuel et la discrimination interdite par la loi*.
- 5.4 La partie divulgatrice qui estime qu'en raison des allégations, l'Université ou un membre de la communauté universitaire a agi ou entend agir d'une façon qui pourrait lui être préjudiciable peut exercer les recours à sa disposition en vertu des règlements, politiques ou conventions collectives applicables de l'Université, ou en informer le secrétaire général aux fins d'examen.
- 5.5 Les membres de la communauté universitaire informés d'un acte répréhensible présumé traitent la partie divulgatrice conformément aux dispositions de la présente politique.
- 5.6 Les membres de la communauté universitaire signalent immédiatement au secrétaire général toute mesure de représailles présumées ou apparentes contre une partie divulgatrice.

ARTICLE 6 – RAPPORTS QUI NE SONT PAS UNE SIGNALISATION DE BONNE FOI

- 6.1 La partie divulgatrice qui soumet un rapport ne constituant pas une signalisation de bonne foi commet une infraction disciplinaire.

- 6.2 Lorsque le dirigeant responsable a des motifs raisonnables de soupçonner qu'un rapport ne constitue pas une signalisation de bonne foi, il confie l'affaire à un enquêteur, qui doit déterminer si, oui ou non, la partie divulgateur a agi de bonne foi. S'il y a lieu, le dirigeant responsable peut recommander d'engager une procédure disciplinaire contre la partie divulgateur conformément aux règlements, politiques ou conventions collectives applicables. Le dirigeant responsable n'a pas l'obligation de tenir audience.
- 6.2.1 L'enquêteur s'acquitte de son mandat conformément aux dispositions de la présente politique.
- 6.3 Lorsqu'un dirigeant responsable détermine, à la lumière du rapport soumis par un enquêteur, qu'un rapport ne constitue pas une signalisation de bonne foi, il peut, s'il y a lieu, recommander de recourir à une procédure disciplinaire contre la partie divulgateur conformément aux règlements, politiques ou conventions collectives applicables. Le dirigeant responsable n'a pas l'obligation de tenir audience.

ARTICLE 7 – PROTECTION DES INTIMÉS INNOCENTS

- 7.1 L'intimé innocent ne peut faire l'objet de représailles ni de mesures disciplinaires.
- 7.2 L'intimé innocent qui estime avoir été l'objet de représailles de la part de l'Université ou d'un membre de la communauté universitaire peut utiliser les procédures à sa disposition en vertu des règlements, politiques ou conventions collectives applicables de l'Université ou signaler les faits au secrétaire général aux fins d'examen.
- 7.3 L'Université prend toutes les mesures raisonnables pour protéger le poste, la réputation et la vie privée de l'intimé innocent, et pour assurer la confidentialité de sa démarche.

ARTICLE 8 – RAPPORT ANNUEL SUR LES ACTES RÉPRÉHENSIBLES

- 8.1 Une fois par année universitaire, le secrétaire général présente au Sénat et au Conseil des gouverneurs un rapport qui fait état :
- i) du nombre de rapports soumis par des parties divulgateur;
 - ii) du nombre de rapports ayant donné lieu à une enquête;
 - iii) du nombre d'actes répréhensibles commis;
 - iv) du genre de mesures prises à la suite de l'enquête.
- 8.2 Le rapport annuel sur les actes répréhensibles respecte la vie privée des parties divulgateur et des intimés.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 9.1 La présente politique n'empêche nullement quiconque d'exercer à tout moment un recours interne ou externe existant.

ARTICLE 10 – RÉVISION DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

- 10.1 La présente politique sera révisée au terme de la troisième année de sa mise en œuvre par un groupe de travail composé :
- i) du vice-principal exécutif ou de son délégué (à titre de président);
 - ii) d'un représentant de l'Association des professeur(e)s et bibliothécaires de l'Université McGill (MAUT), de l'Association du personnel non enseignant de l'Université McGill (MUNASA), de l'Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill (MUNACA), de l'Association des étudiants diplômés employés de l'Université McGill (AGSEM), de l'Association des employés occasionnels de l'Université McGill (AMUSE), de l'Association des employé(e)s de recherche de l'Université McGill (AMURE), du syndicat des employés de service (SEU), de l'Association étudiante de l'Université McGill (SSMU), de l'Association des étudiants aux cycles supérieurs de l'Université McGill (PGSS), de l'Association des étudiants à l'éducation permanente

- de l'Université McGill (MACES) et de l'Association étudiante du campus Macdonald (MCSS);
- iii) du vice-principal (recherche et relations internationales) ou de son délégué; et
 - iv) du vice-principal (administration et finances) ou de son délégué.

Le groupe de travail peut faire des recommandations pour modifier la présente politique.

Historique :

Approbation :

Sénat	23 mai 2007	Résolution 6
Conseil des gouverneurs	30 octobre 2007	Résolution 7

Révision :

Sénat	20 janvier 2010	Résolution IIB3.3
Conseil des gouverneurs	15 février 2010	Résolution 13

Révision :

Sénat	18 novembre 2015	Résolution IIB3
Conseil des gouverneurs	26 novembre 2015	Résolution 15