

UQTR



Université du Québec
à Trois-Rivières



**POLITIQUE VISANT À PROMOUVOIR LA CIVILITÉ ET À PRÉVENIR ET ENRAYER LE
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LA DISCRIMINATION**

Instance compétente :

Conseil d'administration

Instance qui approuve tout amendement :

Conseil d'administration

Date d'entrée en vigueur : 23 mars 2026

TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉAMBULE.....	1
2. OBJET.....	1
3. CHAMP D'APPLICATION	2
4. CADRE JURIDIQUE.....	2
5. DÉFINITIONS	3
6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	5
7. MESURES IMPOSÉES AUX TIERS DANS LE CADRE DE RELATIONS CONTRACTUELLES 8	
8. PROMOTION DE LA CIVILITÉ ET PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DE LA DISCRIMINATION	8
9. PRISE EN CHARGE DE L'INCIVILITÉ	9
10. PRISE EN CHARGE DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DE LA DISCRIMINATION 10	
11. RÉSERVE DE DROIT	15
12. SANCTIONS EN CAS DE MANQUEMENT À LA POLITIQUE.....	16
13. PLAINTÉ DE MAUVAISE FOI	16
14. MESURES DE PROTECTION	16
15. CONFIDENTIALITÉ	17
16. RECOURS EN VERTU DE LA LOI	17
17. RESPONSABLE DE L'APPLICATION.....	17
18. ENTRÉE EN VIGUEUR	18
19. MISE À JOUR	18

1. PRÉAMBULE

L'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) reconnaît la valeur des personnes qui composent la communauté universitaire, leur apport dans la poursuite de sa mission et l'importance de leur offrir un milieu de vie sain et sécuritaire, empreint de respect.

La présente politique est l'occasion de rappeler l'importance de la civilité dans les rapports sociaux. Il s'agit d'un élément indispensable dans le maintien d'un climat sain et sécuritaire. Le respect, la courtoisie, la bienveillance, l'inclusion et la collaboration sont tous des ingrédients qui contribuent au mieux-être individuel et collectif. À l'inverse, l'incivilité peut rapidement entacher ce sentiment et entraîner sur son passage des conséquences préjudiciables pour les personnes et le milieu.

La collaboration de chaque membre de la communauté universitaire est essentielle au maintien d'un climat sain et sécuritaire et l'UQTR compte sur cette collaboration pour y arriver. C'est le devoir de chacun de faire preuve de civilité dans ses actions et dans ses relations.

L'UQTR affirme pour sa part son engagement à déployer des initiatives de sensibilisation, d'information et de formation pour promouvoir la civilité et prévenir le harcèlement psychologique et la discrimination afin que tous les membres de la communauté universitaire puissent développer leur plein potentiel dans un environnement socialement et culturellement sécuritaire. L'UQTR est notamment guidée en ce sens par les principes énoncés dans sa Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion et l'Énoncé de principes Tisser des liens durables avec les Premiers Peuples.

L'UQTR s'engage également à prendre les moyens raisonnables pour faire cesser toute conduite d'incivilité, de harcèlement psychologique ou de discrimination portée à sa connaissance, conformément aux mécanismes prévus à la présente politique de prise en charge de ces situations.

À cet égard, l'UQTR, dans un souci de prévention et d'évitement d'escalade des situations, encourage les personnes à se prévaloir de ces mécanismes sans tarder et les incite, lorsque les situations s'y prêtent, à participer aux démarches proposées de résolution axées sur la collaboration des personnes impliquées, que ce soit en matière d'incivilité, de harcèlement psychologique ou de discrimination.

2. OBJET

L'UQTR établit la présente politique en vue d'offrir aux membres de la communauté universitaire un milieu de vie sain et sécuritaire, empreint de civilité et exempt de

harcèlement psychologique et de discrimination, où les personnes sont traitées avec respect.

À cette fin, la présente politique prévoit notamment:

- a) Les rôles et responsabilités de chacun;
- b) Les mesures pour promouvoir la civilité;
- c) Les mesures pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique et de discrimination, dont des programmes d'information et de formation;
- d) Le processus de prise en charge des situations d'incivilité, de harcèlement psychologique et de discrimination;
- e) Les mesures de protection.

3. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique aux membres de la communauté universitaire à l'occasion de toute activité ou situation vécue en contexte universitaire, non seulement sur les campus de l'UQTR, mais également dans les autres lieux où s'accomplit la mission de l'UQTR et où les personnes sont liées entre elles par leur appartenance à la communauté universitaire ou leur relation avec l'UQTR. Elle s'étend aux médias sociaux et aux autres médias et plates-formes numériques. La politique s'applique donc notamment à l'occasion des stages, des compétitions universitaires, des rencontres de comités, des congrès, des conférences, des activités d'accueil, sociales, sportives et culturelles ainsi qu'en contexte de télétravail.

La présente politique s'applique également aux tiers dans le cadre de leurs relations avec les membres de la communauté universitaire, dans les limites prévues à l'article 7.

Les situations de violence à caractère sexuel relèvent de l'application de la Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel et doivent être traitées selon les dispositions prévues à cette dernière.

4. CADRE JURIDIQUE

Cette politique est établie notamment en application de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1). Elle est élaborée en tenant compte également des lois suivantes :

- La Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12);
- Le Code civil du Québec (RLRQ, c. CCQ-1991);
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1);
- La Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1);
- Le Code du travail (RLRQ c. C-27);
- La Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail (RLRQ c. P-39.3).

La présente politique ne constitue pas l'unique document de référence relatif à la conduite attendue des membres de la communauté universitaire. Ceux-ci sont, en outre, tenus aux devoirs et obligations prescrits par les lois et règlements en découlant, les conventions collectives, les protocoles d'entente et les autres documents normatifs de l'UQTR qui leur sont applicables.

5. DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, les mots et expressions suivants se définissent comme suit :

« **BPTP** » : Bureau de prévention et de traitement des plaintes de l'UQTR.

« **Civilité** » : Conduite démontrant de la considération pour les autres, empreinte de respect, de courtoisie, d'inclusion et de collaboration, dans le but de favoriser un climat de travail et d'études sain.

A contrario, des conduites qui sont contraires aux principes de respect, de courtoisie, d'inclusion et de collaboration peuvent correspondre à de l'incivilité. À titre d'exemple, selon le contexte :

- Tenir des propos blessants, condescendants ou injurieux dans les communications écrites ou verbales;
- Ignorer les salutations d'une personne;
- Couper la parole de manière inappropriée;
- Rouler des yeux et soupirer de manière audible lors d'interactions;
- Commérer ou parler dans le dos de quelqu'un;
- S'attribuer le mérite d'un travail réalisé en équipe.

Ces conduites sont susceptibles d'affecter la personne visée et le climat de travail ou d'études. Ces actes ou comportements mineurs ne doivent pas être ignorés. S'ils gagnent en intensité et en fréquence, ils peuvent se transformer en harcèlement psychologique, s'ils répondent aux autres critères du harcèlement.

« **Communauté universitaire** » : Les étudiantes, les étudiants, les membres du personnel, les membres de toute instance ou de tout comité, les professeures et professeurs associés ou invités, les membres d'une unité de recherche ainsi que les stagiaires postdoctoraux et autres stagiaires de l'UQTR.

« **Discrimination** » : Distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, et qui a pour effet de détruire ou compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne.

« **Harcèlement psychologique** » : Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

« **Personne en situation d'autorité** » : Les personnes cadres supérieures, les personnes cadres, les personnes en situation d'autorité pédagogique (personne professeure, chargée de cours ou occupant une fonction de direction de recherche), les personnes en situation d'autorité académique (personne occupant une fonction de direction académique) et les personnes assumant la présidence d'une instance ou d'un comité.

« **Plainte** » : Démarche formelle auprès du BPTP visant à faire reconnaître et cesser une situation de harcèlement psychologique ou de discrimination.

« **Effectuer un signalement** » : Action de signaler à une personne en situation d'autorité ou au BPTP une situation susceptible de constituer de l'incivilité, du

harcèlement psychologique ou de la discrimination. Le signalement est fait dans le but d'obtenir de l'aide, de prévenir la détérioration d'une situation ou de faire cesser ce qui est considéré comme problématique.

« **Tiers** » : Toute personne externe à l'UQTR qui est en relation avec celle-ci (client, visiteur, invité, contractant, consultant, etc.).

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Les rôles et responsabilités qui incombent à chacun en vertu de la présente politique sont les suivants :

6.1 Membre de la communauté universitaire :

- a) Prendre connaissance de la présente politique, de son rôle et de ses responsabilités en vertu de cette dernière;
- b) Respecter la présente politique;
- c) Contribuer à rendre les relations harmonieuses et le milieu exempt de toute forme de harcèlement psychologique, de discrimination et d'incivilité;
- d) Adopter une conduite empreinte de civilité et exempte de harcèlement psychologique ou de discrimination;
- e) Signaler toute situation subie ou portée à son attention pouvant constituer du harcèlement psychologique ou de la discrimination;
- f) Encourager toute personne témoin ou qui croit être l'objet de harcèlement psychologique ou de discrimination à communiquer avec la personne en situation d'autorité concernée ou le BPTP, afin qu'elle puisse obtenir du soutien;
- g) Participer aux activités de prévention et de sensibilisation qui lui sont destinées en vertu de la présente politique, notamment les activités de formation et d'information;
- h) Collaborer avec diligence lors de toute procédure ou enquête en vertu de la présente politique, en respectant le caractère confidentiel de la démarche.

6.2 Personne en situation d'autorité :

- a) Agir de façon préventive et proactive en s'assurant que le milieu, au sein duquel les personnes sous son autorité interagissent (cours-groupe,

organisme académique, service, bureau, instance statutaire, comité, etc.), soit sain et sécuritaire;

- b) Valoriser une conduite courtoise et respectueuse et communiquer ses attentes à ce sujet aux personnes sous son autorité;
- c) Être attentive aux conflits et les traiter de façon diligente dans le but d'éviter qu'ils dégénèrent en situation d'incivilité, de harcèlement psychologique ou de discrimination;
- d) Prendre les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser toute conduite pouvant constituer de l'incivilité, du harcèlement psychologique ou de la discrimination, dont elle est témoin ou qui est portée à sa connaissance. Cette responsabilité lui incombe indépendamment de toute autre démarche entreprise par une personne membre de la communauté universitaire, incluant une demande de consultation, un signalement ou une plainte auprès du BPTP. Elle peut à cet effet demander du support auprès du Service des ressources humaines ou du BPTP;
- e) Informer toute personne qui croit subir une conduite pouvant constituer du harcèlement psychologique ou de la discrimination de la possibilité de consulter, de signaler une situation ou de porter plainte au BPTP;
- f) Assurer, avec la collaboration de toute autre personne en situation d'autorité ou concernée, la mise en œuvre des recommandations formulées par le BPTP;
- g) S'assurer que les contrats dont ils sont les signataires contiennent une clause quant à l'obligation de respecter la présente politique, conformément à l'article 7.

6.3 Vice-rectrice ou vice-recteur au développement humain et organisationnel

- a) Prévoir les ressources nécessaires aux fins de la mise en application de la présente politique;
- b) S'assurer que les personnes responsables de la prise en charge des plaintes et des signalements soient adéquatement formées pour assurer les responsabilités qui leur sont confiées;
- c) Prendre les moyens raisonnables, dans les cas qui le nécessitent, pour prévenir et faire cesser toute situation d'incivilité, de harcèlement psychologique ou de discrimination constatée ou portée à sa connaissance.

6.4 Personnes représentantes des instances syndicales et des associations :

- a) Collaborer à la promotion, auprès de leurs membres, des activités de prévention, de sensibilisation et d'information en vertu de la présente politique;
- b) Collaborer à tout processus de consultation relatif à l'application et à la révision de la présente politique.

6.5 Service des ressources humaines :

- a) Mettre en place des moyens afin que la présente politique soit portée à la connaissance des membres du personnel;
- b) Conseiller les personnes en situation d'autorité dans l'exercice de leurs rôles et responsabilités en vertu de la présente politique;
- c) Prendre les moyens raisonnables, dans les cas qui le nécessitent, pour prévenir et faire cesser toute situation d'incivilité, de harcèlement psychologique ou de discrimination constatée ou portée à sa connaissance;
- d) Informer toute personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou de la discrimination de la possibilité de consulter, de signaler une situation ou de porter plainte au BPTP.

6.6 Service du développement humain et organisationnel :

- a) Développer et mettre en œuvre, en collaboration notamment avec les Services aux étudiants, des activités de formation, de prévention et de sensibilisation en vue de promouvoir la civilité, et prévenir et enrayer le harcèlement psychologique et la discrimination.

6.7 Services aux étudiants :

- a) Mettre en place des moyens afin que la présente politique soit portée à la connaissance des étudiants et étudiantes;
- b) Développer et mettre en œuvre, en collaboration notamment avec le Service du développement humain et organisationnel, des activités de prévention et de sensibilisation en vue de promouvoir la civilité, et prévenir et enrayer le harcèlement psychologique et la discrimination;
- c) Offrir du soutien psychosocial aux étudiantes et étudiants qui s'estiment victimes d'incivilité, de harcèlement psychologique ou de discrimination de même qu'aux étudiantes et étudiants mis en cause et témoins, si ces personnes ont accès à ce service selon les critères applicables;
- d) Diriger les étudiantes et étudiants qui s'estiment victimes d'incivilité vers la personne en situation d'autorité concernée;

- e) Diriger les étudiantes et étudiants qui s'estiment victimes de harcèlement psychologique ou de discrimination vers le BPTP.

6.8 BPTP :

- a) Recevoir et traiter les demandes de consultation, les signalements et les plaintes conformément aux dispositions de la présente politique et de la Politique de prévention et de traitement des plaintes;
- b) Identifier les facteurs de risque de harcèlement psychologique et de discrimination dans le cadre du traitement d'un signalement ou d'une plainte, et recommander des moyens d'action aux personnes en situation d'autorité concernées;
- c) Recommander aux personnes en situation d'autorité concernées la mise en place de mesures provisoires de protection s'il estime que la sécurité d'une personne est menacée;
- d) Acheminer aux personnes en situation d'autorité concernées ses recommandations et en assurer le suivi;
- e) Faire rapport annuellement au conseil d'administration de ses activités;
- f) Apporter son soutien au développement et à la mise en œuvre des activités de prévention et de sensibilisation en vue de promouvoir la civilité et prévenir et enrayer le harcèlement psychologique et la discrimination.

7. MESURES IMPOSÉES AUX TIERS DANS LE CADRE DE RELATIONS CONTRACTUELLES

Tout contrat de l'UQTR avec un tiers, dont des représentantes ou représentants, des employées ou employés ou des sous-traitantes ou sous-traitants exercent des activités sur les campus ou dans les centres universitaires, doit inclure une clause prévoyant l'obligation pour le tiers, ses représentantes ou représentants, employées ou employés et sous-traitantes ou sous-traitants de respecter la présente politique et de prendre les moyens nécessaires afin de faire cesser tout manquement à celle-ci, et ce, à la satisfaction de l'UQTR, à défaut de quoi cette dernière pourra prendre toute mesure qu'elle estime appropriée, incluant la résiliation du contrat.

8. PROMOTION DE LA CIVILITÉ ET PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DE LA DISCRIMINATION

Le Service du développement humain et organisationnel et les Services aux étudiants, en faisant appel notamment au soutien du BPTP, mettent en place des

mesures visant à promouvoir la civilité et à identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique et de discrimination, notamment en :

- a) Diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à la communauté universitaire;
- b) Maintenant une vigie à l'égard des risques et des facteurs de risque susceptibles de générer des situations de harcèlement psychologique ou de discrimination;
- c) Faisant la promotion de la civilité entre les individus;
- d) Sensibilisant régulièrement les membres de la communauté universitaire sur les rôles et responsabilités de chacun en vertu de la présente politique;
- e) Mettant en place un programme de formation et de sensibilisation pour les étudiantes, les étudiants et les membres du personnel, qui comprend notamment :
 - i. La transmission d'information relative à la civilité, au harcèlement psychologique et à la discrimination sur différentes plateformes et à l'occasion de diverses activités, notamment lors de la rentrée annuelle et de l'accueil des nouvelles personnes membres du personnel;
 - ii. La mise en œuvre de formation obligatoire et continue destinée aux personnes en situation d'autorité portant sur les notions de civilité, de harcèlement psychologique et de discrimination et leurs rôles et responsabilités en vertu de la présente politique.

9. PRISE EN CHARGE DE L'INCIVILITÉ

Les mesures de prise en charge de l'incivilité sont les suivantes :

9.1 Le dialogue direct

Si une personne membre de la communauté universitaire croit avoir fait l'objet d'incivilité ou si elle a été témoin d'une telle conduite, elle est encouragée à engager un dialogue avec la personne auteure de la conduite pour discuter de la situation et parvenir à une résolution satisfaisante de la situation.

Elle peut recourir, au besoin et si elle y est admissible, au service de soutien du Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) ou au service de psychologie des Services aux étudiants, de même qu'aux outils mis à sa disposition sur les sites web du BPTP et du Service du développement humain et organisationnel.

9.2 Le signalement et l'appui de la personne en situation d'autorité concernée

Si la situation ne se prête pas à un dialogue direct ou ne se résout pas à la suite d'une telle initiative, la personne membre de la communauté universitaire qui croit avoir fait l'objet d'incivilité ou qui a été témoin d'une telle conduite est encouragée à signaler la situation à la personne en situation d'autorité immédiate ou hiérarchique, selon les circonstances. Celle-ci a la responsabilité d'intervenir et de traiter la situation, indépendamment de toute autre démarche entreprise par la personne membre de la communauté universitaire. Elle peut, en collaboration avec toute autre personne en situation d'autorité concernée, réaliser notamment les interventions suivantes:

- a) Rencontrer individuellement les personnes impliquées pour documenter davantage et comprendre la situation;
- b) Encourager le dialogue direct entre les personnes impliquées;
- c) Proposer une rencontre et un dialogue assisté aux personnes impliquées en favorisant leur participation dans la recherche de solutions à la situation;
- d) Offrir du soutien aux personnes impliquées dans l'application des solutions retenues;
- e) Solliciter le Service des ressources humaines pour être accompagnée dans le traitement de la situation, lorsque celle-ci implique des membres du personnel;
- f) Solliciter le BPTP ou toute direction académique concernée pour être conseillée dans le traitement de la situation, lorsque celle-ci implique des étudiantes ou des étudiants;
- g) Prendre les mesures appropriées pour traiter la situation ou en éviter la récurrence, en conformité avec les dispositions des conventions collectives, protocoles et documents normatifs de l'UQTR;
- h) Assurer le suivi de l'amélioration de la situation.

10. PRISE EN CHARGE DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DE LA DISCRIMINATION

Les mesures de prise en charge du harcèlement psychologique et de la discrimination sont les suivantes :

10.1 Le dialogue direct, le signalement et l'appui de la personne en situation d'autorité concernée

Si une personne membre de la communauté universitaire croit vivre du harcèlement psychologique ou de la discrimination, ou si elle a été témoin d'une telle conduite, elle est encouragée, si la situation s'y prête, à suivre les démarches collaboratives de résolution des situations mentionnées aux paragraphes 9.1 et 9.2, soit le dialogue direct, le signalement et l'appui de la personne en situation d'autorité concernée.

10.2 L'appui du BPTP

10.2.1 Consultation

Toute personne membre de la communauté universitaire témoin, informée ou estimant vivre une situation susceptible de constituer du harcèlement psychologique ou de la discrimination peut consulter le BPTP. Le BPTP fournira des renseignements sur le soutien disponible, les droits et responsabilités des membres de la communauté universitaire et des tiers, et les démarches et l'accompagnement possibles, en fonction des besoins et des circonstances.

10.2.2 Signalement

Toute personne membre de la communauté universitaire témoin, informée ou estimant vivre une situation susceptible de constituer du harcèlement psychologique ou de la discrimination peut effectuer un signalement auprès du BPTP. Le BPTP offre un espace de discussion, transmet de l'information, répond aux questions et présente les démarches possibles pour traiter la situation ou en prévenir la récurrence. La ou les démarches retenues sont convenues avec la personne qui effectue le signalement, en fonction des besoins et des circonstances. Le BPTP offre notamment les démarches collaboratives suivantes:

- a) Soutien-conseil : Le BPTP peut guider la personne afin qu'elle puisse tenter de mettre fin elle-même à la situation qu'elle vit. Cette démarche vise à aider et outiller la personne à reprendre du pouvoir dans la situation, à communiquer ses limites et à s'affirmer;
- b) Médiation ou facilitation : Cette démarche permet un échange constructif entre les personnes impliquées et la

codétermination des solutions pour parvenir à une résolution satisfaisante de la situation;

- c) Rencontre avec une personne en situation d'autorité : Le BPTP rencontre la personne en situation d'autorité concernée pour discuter avec elle de la situation et des démarches et interventions possibles, pour traiter la situation signalée ou en éviter la récurrence;
- d) Rencontre avec la personne qui aurait adopté la conduite reprochée : Cette démarche vise à informer la personne concernée de la conduite qui lui est reprochée, entendre son point de vue et évaluer sa perception de la situation. Dans le cadre de cette démarche, le BPTP peut sensibiliser la personne concernée sur les impacts de son comportement et lui proposer un accompagnement, selon le besoin;
- e) Information et sensibilisation : Le BPTP intervient de différentes manières dans le milieu concerné. Par exemple, les membres d'un groupe ou d'une unité peuvent être rencontrés pour être informés et sensibilisés.

10.2.3 Plainte

Bien que les démarches collaboratives soient privilégiées dans les situations qui s'y prêtent, toute personne membre de la communauté universitaire estimant vivre une situation de harcèlement psychologique ou de discrimination peut déposer une plainte sans avoir préalablement recours à ces démarches.

La démarche de plainte en vertu de la présente politique n'est pas possible pour les situations alléguées d'incivilité.

10.2.3.1 Procédure

La personne doit déposer une plainte écrite à l'aide du formulaire disponible sur le site web du BPTP, dans les deux ans de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique ou de discrimination alléguée.

a) Analyse de recevabilité

L'analyse de recevabilité consiste en une analyse préliminaire visant à examiner si la situation qui fait l'objet de la plainte pourrait raisonnablement

constituer une situation de harcèlement psychologique ou de discrimination. Elle ne consiste pas à déterminer si la plainte est fondée, mais bien à circonscrire la pertinence de mener une enquête approfondie sur les faits allégués.

Le BPTP peut effectuer les vérifications préliminaires jugées nécessaires à l'étape de la recevabilité de la plainte.

Si la plainte est jugée recevable, le BPTP en informe la personne plaignante et lui offre la possibilité de résoudre la situation par la voie d'une démarche collaborative, si la personne mise en cause accepte aussi.

Si la plainte est jugée non recevable, le BPTP en informe la personne plaignante et peut, selon le cas :

- i. Diriger la personne vers les ressources appropriées;
- ii. Proposer d'autres démarches pour résoudre la situation;
- iii. Communiquer avec les personnes en situation d'autorité afin de leur transmettre les informations utiles à la résolution de la situation;
- iv. Informer toute personne en situation d'autorité concernée des facteurs de risque de harcèlement psychologique, de discrimination ou autres identifiés, et recommander des actions en vue de contrôler et d'éliminer ces risques.

L'analyse de recevabilité peut être mise en suspens lorsque la personne plaignante décide entre-temps de participer à une démarche collaborative de résolution de la situation.

Le BPTP peut confier l'analyse de recevabilité d'une plainte à une personne enquêtrice externe lorsque les circonstances le justifient.

b) Enquête

Lorsque la plainte est recevable et que les démarches collaboratives de résolution de la situation ont été refusées ou n'ont pas permis de solutionner la situation, le BPTP enclenche un processus d'enquête et désigne une personne enquêtrice externe.

L'enquête doit être réalisée dans les 120 jours suivant la réception par la personne enquêtrice de l'ensemble de la documentation au soutien de la plainte.

Si elle est dans l'impossibilité de respecter ce délai pour tout motif sérieux, le BPTP en informe les personnes impliquées. Les moyens raisonnables doivent être pris afin de réduire au minimum le dépassement du délai.

Dans le cadre de cette enquête, la personne mise en cause est rencontrée individuellement et informée de la plainte la concernant. Elle reçoit, avant la rencontre, une copie des faits qu'on lui reproche.

c) Diffusion des conclusions de l'enquête

Au terme de l'enquête, le BPTP informe toute personne en situation d'autorité concernée des conclusions de l'enquête et des recommandations et leur fournit toute autre information utile au traitement de la situation. Le BPTP informe également la personne plaignante, la personne mise en cause et toute personne qu'il juge nécessaire des conclusions de l'enquête.

Le rapport d'enquête est transmis aux personnes en situation d'autorité concernées uniquement lorsque nécessaire pour le traitement de la situation, notamment en vue de la mise en œuvre des recommandations formulées et de l'imposition d'une sanction.

- d) Plainte de harcèlement psychologique ou de discrimination impliquant la rectrice ou le recteur ou une vice-rectrice ou un vice-recteur

Le traitement d'une plainte de harcèlement psychologique ou de discrimination est confié à une tierce personne neutre externe désignée par le BPTP, lorsque la personne plaignante ou mise en cause est la rectrice ou le recteur ou une vice-rectrice ou un vice-recteur.

Lorsque la personne plaignante ou mise en cause est la rectrice ou le recteur, la tierce personne neutre fera rapport au BPTP et à la personne présidente du conseil d'administration de l'UQTR. S'il s'agit d'une vice-rectrice ou d'un vice-recteur, la tierce personne neutre fera rapport au BPTP et à la rectrice ou au recteur, dans la mesure où cette personne n'est pas impliquée, auquel cas elle fera rapport au BPTP et à la personne présidente du conseil d'administration.

Dans les meilleurs délais de sa nomination, la tierce personne neutre se saisira de la situation et explorera avec la personne plaignante la possibilité d'effectuer une démarche collaborative de résolution de la situation. Si aucune démarche collaborative n'est acceptée, ou que la tentative d'une telle démarche n'a pas permis d'en arriver à la résolution de la situation, la tierce personne neutre procédera à l'analyse de recevabilité de la plainte. Si la plainte n'est pas recevable, elle transmettra son rapport écrit et son mandat sera alors terminé. Si la plainte est recevable, elle procédera à une enquête conformément à la procédure prévue au paragraphe 10.2.3.1. b). Elle fera part de ses conclusions et de ses recommandations dans un rapport écrit au BPTP et à la personne présidente du conseil d'administration ou au recteur ou à la rectrice selon le cas.

10.2.4 Droit d'être accompagnée

Toute personne peut être accompagnée (et non représentée) par la personne de son choix (syndicat, association, collègue, etc.) lors de toute rencontre avec le BPTP en vertu de la présente politique.

11. RÉSERVE DE DROIT

L'UQTR est en droit d'intervenir en tout temps, même en l'absence de plainte ou suivant un retrait de plainte, lorsqu'elle a des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu manquement à la présente politique.

12. SANCTIONS EN CAS DE MANQUEMENT À LA POLITIQUE

L'UQTR peut imposer une sanction à toute personne assujettie ayant commis un manquement en vertu de la présente politique. Les sanctions sont déterminées en fonction de la nature, de la gravité, du caractère répétitif du manquement et de la règle du précédent.

L'application et la contestation des sanctions prises se font conformément aux conventions collectives, protocoles et documents normatifs de l'UQTR, incluant le Règlement sur les délits relatifs aux études et le Règlement relatif à la sécurité, ainsi qu'aux lois et règlements applicables.

13. PLAINTÉ DE MAUVAISE FOI

S'il est établi au terme d'une enquête qu'une plainte a été faite de mauvaise foi ou avec l'intention de nuire, la personne plaignante peut se voir imposer une sanction.

14. MESURES DE PROTECTION

Toute personne a le droit de consulter, d'effectuer un signalement ou une plainte, ou de témoigner en vertu de la présente politique sans crainte de représailles. Exercer ou menacer d'exercer des représailles constitue un manquement à la présente politique et est passible d'une sanction.

L'UQTR peut au besoin mettre en place des mesures de protection temporaires afin d'assurer la sécurité et de protéger les personnes pendant le traitement d'une

situation en vertu de la présente politique. Le déplacement ou la suspension d'une personne, l'interdiction d'accéder à certains locaux ou campus de l'UQTR, ou l'imposition de restrictions touchant le rôle et les responsabilités d'une personne constituent notamment des mesures de protection pouvant être mises en place par l'UQTR.

15. CONFIDENTIALITÉ

Les renseignements personnels recueillis par une personne en situation d'autorité ou le BPTP dans le cadre d'une consultation, d'un signalement ou d'une plainte sont confidentiels et ne peuvent être divulgués sans le consentement de la personne concernée, sauf lorsque cette divulgation est:

- nécessaire pour l'application de la présente politique ou;
- nécessaire pour permettre à l'UQTR de remplir ses obligations en vertu de la loi, notamment la Loi sur les normes du travail, la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail et la Loi sur la santé et sécurité au travail ou;
- prescrite ou permise par la loi, notamment la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Les documents faits ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation en vertu de la présente politique sont conservés conformément au calendrier de conservation des documents de l'UQTR.

Aucune information relative à une plainte, ni aucun rapport ne sont déposés au dossier personnel des personnes visées. Cependant, les conclusions découlant du traitement d'une situation et la sanction appliquée en vertu de la présente politique, le cas échéant, seront déposées dans le dossier personnel de la personne concernée, et ce, en conformité avec les dispositions des conventions collectives, protocoles et documents normatifs de l'UQTR.

16. RECOURS EN VERTU DE LA LOI

La présente politique n'empêche pas une personne d'exercer les recours prévus à la loi, notamment le dépôt d'un grief, d'une procédure judiciaire, d'une réclamation ou d'une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, d'une plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ou d'une plainte aux autorités policières.

L'exercice de ces recours, à l'exception de la plainte aux autorités policières, rend irrecevable une plainte en vertu de la présente politique ou met fin au traitement d'une telle plainte. Toutefois, selon le cas, le BPTP peut offrir des démarches collaboratives de résolution des situations, tel que prévu à l'article 10.2.2.

En toutes circonstances, l'UQTR conserve la responsabilité de prendre les moyens raisonnables afin d'assurer aux membres de la communauté universitaire un milieu sain et sécuritaire.

17. RESPONSABLE DE L'APPLICATION

La vice-rectrice ou le vice-recteur au développement humain et organisationnel est responsable de l'application de la présente politique.

18. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur au moment de son adoption par le conseil d'administration.

19. MISE À JOUR

La présente politique est mise à jour au moins tous les cinq ans.

Références :

2014-CA597-12.01-R6423, 22 avril 2014

2026-CA749-04.02.01-R8227, 23 mars 2026