

# Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval

Approuvé : Conseil d'administration  
(Résolution CA-2016-22)

Modifié :

Entrée en vigueur : 25 février 2016

Responsables de l'application : Centre de prévention et d'interventions en matière de harcèlement  
Vice-rectorat aux ressources humaines  
Vice-rectorat aux études et aux activités internationales  
Vice-rectorat à l'administration et aux finances

Responsabilité générale : Conseil d'administration

Révision : Vice-rectorat aux ressources humaines



UNIVERSITÉ  
LAVAL

# TABLE DES MATIÈRES

1.	PRÉAMBULE.....	3
2.	CADRE JURIDIQUE.....	3
3.	DÉFINITIONS.....	3
3.1	Activité universitaire.....	3
3.2	Centre.....	3
3.3	Harcèlement.....	4
3.4	Membres de l'Université.....	4
3.5	Tiers.....	4
3.6	Vice-recteur responsable.....	4
4.	CHAMP D'APPLICATION.....	4
5.	CENTRE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE D'HARCÈLEMENT.....	4
6.	CONSULTATION, SIGNALEMENT ET PLAINTÉ.....	5
7.	MÉDIATION.....	7
8.	RESPONSABILITÉ DE L'APPLICATION DU RÈGLEMENT.....	8
9.	RÉVISION DU RÈGLEMENT.....	8
10.	ENTRÉE EN VIGUEUR.....	8

Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination.

## **1. PRÉAMBULE**

L'Université reconnaît sa responsabilité de créer et de maintenir, pour tous les membres de la communauté et pour les tiers, un environnement propice à la réalisation de ses missions d'enseignement et de recherche, de même qu'un milieu de travail, d'étude et de prestation de services harmonieux, exempt de harcèlement, où chacun a droit au respect, à la dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique.

L'Université désavoue toute manifestation de harcèlement à l'égard de ses membres dans le cadre d'une activité universitaire ou à l'égard de toute personne qui bénéficie de ses services. Elle s'engage à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement, le faire cesser et le sanctionner.

Le présent Règlement n'a pas pour effet de limiter la portée des règlements, politiques ou ententes institutionnelles, ni des conventions collectives, ententes ou autres textes en vigueur à l'Université établissant les conditions de travail de son personnel. Il n'a pas plus pour effet de limiter les droits de propriété, droits de gestion et autres droits de l'Université.

## **2. CADRE JURIDIQUE**

- Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- Loi sur les normes du travail;
- Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- Code civil du Québec;
- Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels;
- Code criminel;
- Statuts de l'Université Laval;
- Politique relative à la prévention, à la promotion et aux pratiques organisationnelles favorisant la santé globale en milieu de travail;
- Politique de gestion des ressources humaines;
- Politique sur la santé et la sécurité du travail;
- Procédure de gestion d'un comportement perturbateur ou dangereux;
- Règlement des études de l'Université Laval;
- Règlement disciplinaire à l'intention des étudiants de l'Université Laval;
- Conventions collectives, ententes et autres textes établissant les conditions de travail des employées et employés de l'Université.

## **3. DÉFINITIONS**

### **3.1 Activité universitaire**

Toute activité de recherche, d'enseignement, d'évaluation, de stage, toute réunion à caractère scolaire ou parascolaire de quelque nature qu'elle soit, tenue à l'Université ou dans tout lieu faisant l'objet d'une entente pour le déroulement de telles activités, et toute activité liée au travail des membres de l'Université au bénéfice des membres de l'Université.

### **3.2 Centre**

Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement.

### **3.3 Harcèlement**

Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, à caractère sexuel ou non, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un membre de l'Université ou d'un tiers et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail, d'étude ou de prestation de services néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Un exercice légitime et non abusif du droit de gestion et de direction par les représentants de l'Université ne constitue pas du harcèlement. Il en est de même pour la gestion des activités universitaires et des services offerts, et pour l'application des différents règlements et politiques de l'Université.

### **3.4 Membres de l'Université**

Membres de l'Université au sens des *Statuts de l'Université Laval*.

### **3.5 Tiers**

Un fournisseur de biens ou de services ou une personne qui utilise les services de l'Université sans être un membre de l'Université.

### **3.6 Vice-recteur responsable**

Selon les circonstances, le vice-recteur aux études et aux activités internationales, le vice-recteur aux ressources humaines ou le vice-recteur à l'administration et aux finances, ou leur représentant autorisé.

## **4. CHAMP D'APPLICATION**

- 4.1 Le présent Règlement s'applique en tout temps à tous les membres de l'Université lorsqu'ils participent à une activité universitaire.
- 4.2 Le Règlement s'applique également aux tiers qui participent à une activité universitaire que ce soit ou non en tant qu'utilisateur des services de l'Université ou comme fournisseur de biens ou de services.

## **5. CENTRE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE D'HARCÈLEMENT**

- 5.1 L'Université met à la disposition de la communauté universitaire un Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement.
- 5.2 Le Conseil d'administration de l'Université nomme un directeur du Centre qui relève administrativement du recteur.
- 5.3 Le directeur du Centre est un administrateur au sens de l'article 55 des *Statuts de l'Université*.
- 5.4 Le Centre a pour mandat, sous l'autorité du Conseil d'administration de l'Université :
  - a) d'accueillir, d'informer et de conseiller les personnes visées par le Règlement;
  - b) d'organiser des activités d'information, de formation et de prévention en matière de harcèlement, en collaboration avec les vice-recteurs responsables;
  - c) d'assurer le traitement et le suivi des demandes de consultation et des signalements, conformément aux dispositions de la section 6 du présent règlement;
  - d) d'entreprendre une démarche de résolution de problème, en collaboration avec le vice-recteur responsable;

- e) de dresser et tenir à jour une liste de médiateurs à l'usage du Comité exécutif;
  - f) de recevoir les plaintes et de les transmettre au vice-recteur responsable;
  - g) de présenter un rapport annuel des activités du Centre au Conseil d'administration de l'Université et, le cas échéant, de formuler des commentaires et des recommandations.
- 5.5 Toute personne faisant appel aux services du Centre peut être accompagnée par une personne de son choix, notamment par un représentant d'une association de salariés ou d'étudiants. L'accompagnateur ou l'accompagnatrice ne peut intervenir qu'auprès de la personne qu'elle accompagne.
- 5.6 Le recours aux services du Centre est une démarche confidentielle. Les renseignements communiqués ne peuvent être divulgués que dans la mesure où cette divulgation est nécessaire pour l'application du Règlement ou est autrement prescrite par la loi.
- 5.7 Toute personne qui effectue une démarche s'inscrivant dans le cadre de l'application du Règlement le fait sans crainte de représailles.

## **6. CONSULTATION, SIGNALEMENT ET PLAINTE**

- 6.1 La personne visée par le présent Règlement qui s'estime harcelée peut consulter le Centre ou lui signaler qu'elle se croit victime de harcèlement.
- 6.2 Toute personne témoin d'une situation de harcèlement peut signaler cette situation au Centre.
- 6.3 Le Centre procède à une première évaluation de la nature du problème rencontré, de son étendue et de sa gravité, et explore avec la personne concernée les solutions possibles, y compris l'orientation vers d'autres ressources, et ce, dans le respect des lois ou des politiques, règlements, directives, conventions collectives ou autres ententes en vigueur à l'Université.
- 6.4 À tout moment, même avant le dépôt d'une plainte ou bien qu'une telle plainte soit par la suite retirée, le Centre peut signaler toute situation potentielle de harcèlement au vice-recteur responsable afin qu'il prenne toute mesure qu'il juge nécessaire compte tenu des objectifs du présent Règlement.
- 6.5 Toute personne visée par le Règlement peut déposer une plainte si elle s'estime harcelée.

Cette plainte doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement allégué, sauf si la plainte est déposée par un étudiant dans le cadre d'une activité de formation au sens du *Règlement des études* de l'Université. Dans ce cas, le délai est de cent cinquante (150) jours.

Ce délai est suspendu pendant la durée de l'intervention visant à résoudre la situation, conformément à 5.4 d).

Le vice-recteur responsable peut, exceptionnellement, prolonger ce délai lorsque la partie plaignante, pour un motif sérieux, a été empêchée de déposer sa plainte dans le délai requis.

- 6.6 La plainte doit être faite par écrit, datée et signée par la partie plaignante puis déposée au Centre.

La plainte comporte les renseignements suivants :

- a) l'identité de la partie plaignante ainsi que ses coordonnées;
- b) l'identité de la partie mise en cause ainsi que ses coordonnées, si celles-ci sont connues;
- c) la nature de la relation entre la partie plaignante et la partie mise en cause;
- d) l'objet de la plainte, y compris la nature précise des faits reprochés, et toute la preuve nécessaire au soutien des allégations.

- 6.7 Le Centre transmet sans délai la plainte au vice-recteur responsable.
- 6.8 Le dépôt d'une plainte entraîne l'autorisation, par la partie plaignante, au vice-recteur responsable, de divulguer son identité ainsi que le contenu de sa plainte à la partie mise en cause ainsi qu'à toute autre personne impliquée dans le traitement de sa plainte.
- 6.9 Le Centre ou le vice-recteur responsable peut, en tout temps, réunir plusieurs plaintes impliquant les mêmes parties, à la condition que ces plaintes ne soient pas incompatibles les unes par rapport aux autres et qu'au contraire, elles forment un tout pouvant permettre une solution plus complète du litige.
- 6.10 À tout moment, lorsque la situation l'exige ou qu'il juge un cas grave ou urgent, le vice-recteur responsable peut, qu'une plainte ait été déposée ou non, appliquer les mesures nécessaires pour assurer la protection des personnes et faire cesser le harcèlement, y compris de faire appel au Service de sécurité et de prévention.
- 6.11 Un comportement perturbateur ou un état qui constitue ou risque de constituer un danger pour l'individu ou pour autrui et qui prend la forme de harcèlement peut être traité conjointement selon la *Procédure de gestion d'un comportement perturbateur ou dangereux* et selon le présent Règlement.
- 6.12 La partie plaignante peut retirer sa plainte en tout temps.
- 6.13 Le dépôt d'un grief au sens du *Code du travail* (chapitre C-27), d'un recours suivant un règlement ou toute autre entente portant sur les conditions de travail du personnel de l'Université, ou d'une plainte de harcèlement psychologique en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (chapitre N-1.1) rend irrecevable toute plainte portant sur les mêmes faits et déposée en vertu du présent Règlement.
- 6.14 La prescription de tout grief au sens du *Code du travail* (chapitre C-27) ou de tout recours suivant un règlement ou toute autre entente portant sur les conditions de travail du personnel de l'Université portant sur les faits rapportés dans une plainte est suspendue à compter de la date du dépôt de cette plainte au Centre, et ce, jusqu'à la première des éventualités suivantes :
- a) la date à laquelle est communiquée par écrit à la partie plaignante la décision du vice-recteur responsable de cesser d'agir en raison du retrait de la plainte ou du règlement de celle-ci à la suite d'une médiation;
  - b) la date à laquelle est communiquée par écrit à la partie plaignante la décision du vice-recteur responsable en vertu de l'article 6.16 du présent Règlement.
- 6.15 Le vice-recteur responsable procède avec diligence au traitement de la plainte. Il peut également proposer aux parties, s'il le juge approprié, l'intervention d'un médiateur qui tente de régler la plainte à la satisfaction des intéressés, conformément à la section 7 du présent Règlement.
- 6.16 Le vice-recteur responsable décide si la plainte est fondée ou non, et en informe les parties par écrit.
- 6.17 Le vice-recteur responsable détermine les mesures appropriées pour faire cesser le harcèlement, le cas échéant, et les autres mesures de nature préventive, correctrice, réparatrice ou disciplinaire qu'il estime nécessaires dans les circonstances.
- 6.18 Les mesures disciplinaires sont appliquées suivant, selon le cas, les conventions collectives, ententes ou autres textes en vigueur établissant les conditions de travail des employés et employées de l'Université, ou le *Règlement disciplinaire à l'intention des étudiants de l'Université Laval*. Dans ce dernier cas, le vice-recteur responsable peut imposer une sanction prévue à ce règlement ou toute autre sanction qu'il estime juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances. Sa décision à cet égard a alors le même effet que si elle avait été rendue par le comité disciplinaire de première instance institué en vertu de ce règlement.

- 6.19 Un étudiant ayant fait l'objet d'une sanction imposée en vertu du présent Règlement par le vice-recteur aux études et aux activités internationales peut s'adresser à l'ombudsman s'il est d'avis que cette sanction est déraisonnable. Cette demande est traitée comme s'il s'agissait d'une plainte déposée en vertu du *Règlement concernant l'ombudsman*.
- 6.20 L'Université est, au sens des dispositions concernant les mesures disciplinaires des conventions collectives, ententes ou autres textes en vigueur établissant les conditions de travail des employés et employées de l'Université, présumée avoir connaissance des faits relatifs à la plainte déposée en vertu du présent règlement à la date à laquelle la décision du vice-recteur responsable en vertu de l'article 6.16 est communiquée par écrit à la partie plaignante.
- 6.21 Toute personne visée par le présent Règlement ayant formulé des allégations ou déposé une plainte avec l'intention de nuire à autrui ou d'induire quiconque en erreur est passible de sanctions, conformément aux conventions collectives, ententes ou autres textes en vigueur établissant les conditions de travail du personnel de l'Université, et, dans le cas d'un étudiant, au chapitre III du Titre I du *Règlement disciplinaire à l'intention des étudiants de l'Université Laval*.

## **7. MÉDIATION**

- 7.1 La médiation est un processus volontaire de résolution des conflits, par lequel les parties font appel à une personne neutre et impartiale pour les aider à trouver une solution mutuellement convenable.
- 7.2 La médiation ne peut avoir lieu que si les parties acceptent par écrit d'y participer et d'en respecter toutes les règles de confidentialité.
- 7.3 Le Comité exécutif nomme les médiateurs.
- 7.4 Sur accord des parties, dans les dix jours ouvrables de la réception de l'acceptation écrite des parties à cette fin, l'ombudsman désigne un médiateur parmi ceux nommés à cette fin par le comité exécutif.
- 7.5 Toute entente est constatée par écrit et lie les parties. Elle est confidentielle, sous réserve de la communication des informations nécessaires à sa mise en œuvre aux personnes chargées de l'appliquer ou suivant les prescriptions de la loi.
- 7.6 Toute entente doit respecter les lois, ainsi que les règlements et politiques institutionnelles, les conventions collectives, ententes et autres textes en vigueur à l'Université, incluant ceux établissant les conditions de travail de son personnel.
- 7.7 En cas d'échec du processus de médiation, le médiateur transmet au vice-recteur responsable un avis écrit à ce sujet qui, sans divulguer le contenu des échanges, mentionne :
- a) le nom des parties;
  - b) les dates et les heures des rencontres de médiation.

Le vice-recteur responsable doit alors traiter la plainte conformément aux articles 6.16 et suivants du présent Règlement.

- 7.8 Toute information, verbale ou écrite, recueillie par le médiateur dans le cadre de son mandat est strictement confidentielle.

À moins que toutes les parties n'y consentent, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une séance de médiation ne peut être mis en preuve ni autrement invoqué devant un tribunal, un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires, sauf dans la mesure prévue par la loi.

7.9 Dans l'éventualité où l'une ou l'autre des parties estime que l'entente conclue à la suite de la médiation n'est pas respectée, elle peut en aviser le vice-recteur responsable qui, le cas échéant, intervient afin d'en faire assurer le respect ou qui exerce les pouvoirs qui lui sont conférés à la section 6 du Règlement.

## **8. RESPONSABILITÉ DE L'APPLICATION DU RÈGLEMENT**

8.1 Sous réserve des pouvoirs accordés au Comité exécutif suivant les Statuts de l'Université, le Conseil d'administration assume la responsabilité générale du présent Règlement.

8.2 Le Conseil d'administration délègue au Comité exécutif le pouvoir d'adopter toute politique, directive ou procédure nécessaire à l'application du Règlement.

## **9. RÉVISION DU RÈGLEMENT**

9.1 Le Règlement peut être révisé au besoin. Toutefois, il sera révisé sur une base quinquennale à partir de sa date d'adoption.

9.2 Le processus de révision sera amorcé après consultation des associations d'employés, des associations étudiantes et du Centre.

## **10. ENTRÉE EN VIGUEUR**

10.1 Le présent Règlement entre en vigueur à la date déterminée par le Conseil d'administration.

10.2 Les plaintes en cours sont traitées selon le Règlement applicable au moment de leur dépôt.