

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

Approuvé :	Conseil d'administration (Résolution CA-2010-165)
Modifié :	Conseil d'administration (Résolution)
Entrée en vigueur :	27 octobre 2010
Responsable de l'application du règlement :	Centre de prévention et d'intervention en matière d'harcèlement
Responsable des processus de révision :	Vice-recteur aux ressources humaines
Responsabilité générale :	Conseil d'administration

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

Le Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval (le « Règlement ») est élaboré en tenant compte du contexte légal québécois, lequel encadre les droits et obligations des parties relativement au harcèlement. On y prévoit également des recours permettant la mise en œuvre des droits des personnes en cette matière. Les textes légaux ayant inspiré le Règlement sont, notamment, la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12), le *Code civil du Québec*, (L.Q. 1991, c. 64), la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1), la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) et la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1). À cela s'ajoute la *Politique de gestion des ressources humaines* de l'Université Laval (résolution CA-96-210), la *Politique relative à la protection et à l'amélioration de la santé psychologique au travail* de l'Université Laval (résolution CA-2003-185) et la *Déclaration des droits des étudiants et des étudiantes* (résolutions CA-91-176, CA-93-35, CA-93-223, CA-96-5, CA-96-25 et CA-98-126).

L'Université abroge le *Règlement pour contrer le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel* (résolution CA-2004-85) et adopte le Règlement.

Préambule

- a) L'Université reconnaît sa responsabilité de créer et de maintenir, pour tous ses membres 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.
- b) L'Université considère que le harcèlement cause ou peut causer préjudice à la personne harcelée et qu'il contribue à créer un milieu néfaste de travail, d'étude ou de service à la collectivité.
- c) En conséquence, 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 utilise ses services. Elle s'engage à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement, le faire cesser et le sanctionner.
- d) Toute personne visée par le Règlement a le droit d'être traitée dans le respect de son intégrité et de sa dignité. Elle a, par ailleurs, la responsabilité de traiter les autres de la même manière.
- e) Le Règlement n'a pas pour effet de limiter la portée des règlements en vigueur à l'Université, de même que de limiter les droits de gérance, de propriété et autres droits de l'Université.

L'exercice du droit de gérance par les représentants de l'Université ne constitue pas du harcèlement dans la mesure où il n'est pas abusif ou discriminatoire. Il en est de même pour l'exercice du pouvoir de gestion des activités universitaires et des services offerts et pour l'application des différents règlements régissant les étudiants.

CHAPITRE I – Objectifs et principes directeurs

1. L'Université met en œuvre des moyens d'information, d'éducation, de formation et de conciliation pour prévenir et contrer le harcèlement.
2. La prévention et la lutte contre le harcèlement relèvent de la responsabilité de l'Université. En conséquence, il incombe d'abord aux personnes en autorité d'agir afin de le prévenir et de le faire cesser. Toute personne en autorité doit également collaborer activement à l'application du Règlement. Elle a l'obligation d'intervenir dès qu'elle a connaissance d'une conduite pouvant être considérée harcelante, et ce, qu'une plainte ait été déposée ou non. Elle peut intervenir directement ou demander le soutien de la direction du Centre et y référer toute personne.
3. Le silence et l'inaction des membres de l'Université peuvent contribuer au maintien de conduites harcelantes. Les membres de l'Université sont donc encouragés à intervenir et doivent collaborer au traitement des situations alléguées de harcèlement, notamment en fournissant tous les renseignements requis par ce processus.
4. L'Université entend travailler de concert avec les associations d'employés, les associations étudiantes et la direction du Centre pour prévenir et contrer le harcèlement.
5. L'Université préconise la voie de la prévention, de la résolution de problème et de la conciliation en matière de harcèlement psychologique et sexuel. En conséquence, elle met à la disposition de la communauté universitaire les ressources du Centre.

6. Le recours aux services du Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement est une démarche confidentielle. Les renseignements communiqués par la personne plaignante, mise en cause ou témoin, demeurent confidentiels sauf dans la mesure où leur divulgation est nécessaire à l'application du Règlement ou aux suites à y apporter.

Cela ne doit cependant pas être interprété comme un empêchement de prendre conseil auprès de professionnels, des associations d'employés ou d'étudiants concernées.

7. Les dossiers et rapports de la direction du Centre au vice-recteur responsable sont conservés au Centre et ne font pas partie du dossier officiel de l'employé ou de l'étudiant, à moins que des mesures n'aient été prises en vertu du chapitre IX.
8. Les recours prévus au Règlement n'ont pas pour effet de priver les personnes concernées de leurs autres droits et recours, notamment le droit à un recours légal ou le droit à un recours prévu aux protocoles, ententes ou conventions collectives dont l'Université est cosignataire.

CHAPITRE II – Définitions

9. Activité universitaire

Toute activité de recherche, d'enseignement, d'évaluation, de stage, toute réunion à caractère scolaire, toute activité parascolaire dans un lieu universitaire, et toute activité liée au travail des membres de l'Université pour le bénéfice des membres de l'Université.

10. Associations étudiantes

La Confédération des associations d'étudiants et d'étudiantes de l'Université Laval (CADEUL) et l'Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (AELIÉS).

11. Association d'employés

Comprend les syndicats ou associations accrédités au sens du Code du travail, (L.R.Q., c. C-27) au sein de l'Université, de même que les autres associations de personnes ayant un lien d'emploi et reconnues à ce titre par l'Université en vertu d'une entente collective.

12. Centre

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

13. Grief

Grief au sens de l'article 1 f) du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27) ou toute autre réclamation de même nature découlant d'une convention ou d'une entente collective conclue entre l'Université et une association d'employés telle que définie au Règlement.

14. 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.

15. Jours de congé officiels de l'Université

Jours de congé prévus au calendrier universitaire et jours de fermeture décrétés par l'Université pour des raisons exceptionnelles ou de force majeure.

16. Lieu universitaire

Tout édifice, tout terrain ou tout local sous la responsabilité de l'Université en vertu d'un droit de propriété, d'une location ou d'une entente particulière.

17. Membre de l'Université

Membre de l'Université au sens des statuts de l'Université Laval.

18. Personne en autorité

Membre de l'Université ayant la responsabilité de diriger une ou plusieurs personnes, soit en raison d'un lien d'emploi, soit en raison d'un lien d'études ou d'affaires.

19. 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.

20. Vice-recteur responsable

Pour les étudiants, le vice-recteur aux études et aux activités internationales, pour les membres de l'Université ayant un lien d'emploi avec celle-ci, le vice-recteur aux ressources humaines et, pour les tiers, le vice-recteur à l'administration et aux finances, ou leur représentant autorisé.

CHAPITRE III – Champ d'application du Règlement

21. Le Règlement s'applique en tout temps à tous les membres de l'Université lorsqu'ils participent à une activité universitaire.

22. Le chapitre VII du Règlement s'applique également :

- a) aux tiers qui participent à une activité universitaire;
- b) à un membre de l'Université qui participe à une activité universitaire et qui s'estime victime d'une situation de harcèlement de la part d'un tiers.

CHAPITRE IV – Dispositions générales

23. Dans la computation de tout délai fixé par le Règlement :

- a) le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est;
- b) les jours de congé officiels de l'Université sont comptés, mais, lorsque le dernier jour est un jour de congé officiel de l'Université, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

24. Lorsqu'une partie plaignante a été empêchée de déposer sa plainte dans le délai requis, par surprise, par fraude ou par quelque autre cause jugée suffisante, le délai mentionné dans le Règlement peut exceptionnellement être prorogé par le vice-recteur responsable, après que ce dernier eut pris l'avis de la direction du Centre.

25. Sous réserve de l'article 30, toute personne visée par le Règlement est traitée sans crainte de représailles de quelque nature qu'elles soient, lorsqu'elle effectue une démarche s'inscrivant dans le cadre de l'application du Règlement.

26. Dans un cas jugé grave ou urgent, ou lorsqu'une personne exerce ou tente d'exercer des mesures de représailles, le vice-recteur responsable peut appliquer, à l'égard d'un membre de l'Université ou d'un tiers faisant l'objet d'allégations de harcèlement le justifiant ou de représailles, les mesures exceptionnelles nécessaires pour assurer la protection des personnes, y compris faire appel au Service de sécurité et de prévention. La direction du Centre doit en être avisée afin d'agir en conséquence.

27. Lorsqu'une partie plaignante dépose une plainte auprès du Centre, celle-ci peut, en tout temps, retirer cette plainte. Toutefois, la direction du Centre peut, si elle a des motifs raisonnables de croire à l'existence d'une situation de harcèlement, recommander au vice-recteur responsable de vérifier la présence ou non de harcèlement et, le cas échéant, de le faire cesser.

28. À tout moment, même avant le dépôt d'une plainte ou malgré qu'une telle plainte soit par la suite retirée, la direction du Centre peut requérir du vice-recteur responsable, compte tenu des objectifs du Règlement, qu'il intervienne afin de prendre toute mesure provisoire qu'il juge adéquate avant qu'une décision finale ne soit rendue.

29. La partie plaignante et celle mise en cause impliquées dans une situation de harcèlement, de même que les témoins qui participent à un processus de règlement à l'amiable ou à une rencontre à la demande du vice-recteur responsable saisi du dossier, peuvent être accompagnés par une personne, notamment par un représentant de son association.

L'accompagnateur ne peut intervenir qu'auprès de la partie qu'il accompagne.

30. Lorsqu'une partie plaignante formule ou a formulé une plainte avec l'intention de nuire ou d'induire quiconque en erreur, celle-ci est passible de sanctions pouvant être déterminées et imposées par le vice-recteur responsable dont elle relève.

Dans un tel cas, les étudiants peuvent faire l'objet de sanctions décrites au chapitre III du Titre I du *Règlement disciplinaire à l'intention des étudiants de l'Université Laval*.

CHAPITRE V – Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement

31. Le Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement est composé du directeur et, le cas échéant, d'une personne adjointe.

32. Le Centre a pour mandat de voir à l'application du Règlement.

33. Le Conseil d'administration de l'Université nomme le directeur du Centre. À cette fin, le recteur invite, par un avis public, les membres de l'Université à lui suggérer des candidatures de personnes qui possèdent les qualités requises par cette fonction. Un avis, diffusé dans les médias appropriés, invite aussi toute personne intéressée, membre ou non de l'Université, à poser sa candidature.

34. Le directeur du Centre est un administrateur au sens des statuts de l'Université. Il relève du Conseil d'administration.
35. La personne nommée à la direction du Centre doit posséder les qualifications suivantes :
- une formation et une expérience pertinentes pour exercer son rôle;
 - une connaissance des problématiques de harcèlement, notamment de ses manifestations et de ses conséquences;
 - une sensibilité et une ouverture à l'égard des personnes qui subissent du harcèlement;
 - des qualités d'écoute et d'empathie et une capacité de juger des situations humaines complexes;
 - une capacité d'agir avec indépendance et impartialité.
36. Le Comité exécutif met à sa disposition les ressources nécessaires à l'exécution de ses fonctions.
37. Le directeur du Centre exerce les fonctions suivantes :
- voir à l'administration courante et au fonctionnement du Centre;
 - assurer l'organisation d'activités d'information, de prévention, d'éducation et de formation en rapport avec l'application du Règlement;
 - tenir à jour une liste de médiateurs qualifiés;
 - tenir à jour l'information concernant le harcèlement;
 - accueillir, informer, aider et conseiller les personnes visées par le Règlement;
 - s'assurer que les personnes visées aient le soutien approprié;
 - intervenir dans le traitement et le suivi des demandes de consultation, des signalements et des plaintes;
 - conserver les dossiers et en assurer la confidentialité dans la mesure prévue par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1);
 - présenter un rapport annuel des activités du Centre au Conseil d'administration de l'Université en y incluant les recommandations pertinentes et le rendre disponible aux membres de l'Université.
38. Le Comité exécutif nomme les médiateurs. Il le fait à partir d'une liste de candidats élaborée par la direction du Centre et soumise pour consultation aux vice-recteurs responsables et aux associations d'employés et d'étudiants. Les médiateurs sont choisis en considérant les caractéristiques énoncées à l'article 35.
39. Le directeur du Centre ou un médiateur doit, à la demande de l'une ou des parties concernées ou de son propre chef et s'il est en conflit d'intérêts, cesser son intervention, à moins d'avoir dénoncé un tel conflit aux parties et que celles-ci acceptent qu'il continue d'intervenir.
- La direction du Centre doit s'assurer, dans la mesure du possible, du respect de cette disposition avant que le dossier ne soit référé à la médiation.
- recevoir les demandes de consultation et les signalements;
 - procéder à une première évaluation de la nature du problème rencontré, de son étendue et de sa gravité;
 - informer la personne qui consulte ou qui signale une situation potentielle de harcèlement qu'elle peut également recevoir le soutien de tout autre service disponible à l'Université, tel le Programme d'aide au personnel, le Centre d'aide aux étudiants ou le Service de santé et de sécurité au travail;
 - informer la personne qui consulte ou qui signale une situation potentielle de harcèlement de ses droits et responsabilités en vertu du Règlement, notamment de son droit d'être accompagnée, conformément à l'article 29;
 - explorer les solutions possibles avec la personne qui consulte ou qui signale une situation potentielle de harcèlement.
44. Si la direction du Centre a une présomption sérieuse que les faits rapportés puissent constituer du harcèlement, elle peut, avec l'autorisation de la personne qui a des raisons de croire qu'elle est harcelée, intervenir auprès de la personne mise en cause après s'être assurée que les parties reconnaissent que la démarche entreprise en est une de résolution de problème et est la conséquence d'un appel à l'aide. Avec leur accord, cette intervention peut également s'étendre à l'entourage des parties.
45. En tout temps, la personne qui demande des services à la direction du Centre demeure libre de choisir parmi les mesures ou interventions qui lui sont proposées.

CHAPITRE VII – Dépôt et traitement d'une plainte

46. Après avoir envisagé ou tenté une résolution à l'amiable de la situation, la personne visée par le Règlement qui se considère harcelée peut déposer une plainte à la direction du Centre.

Cette plainte doit être déposée dans les 90 jours qui suivent le dernier événement lié au harcèlement, étant entendu que ce délai de 90 jours est suspendu durant la durée de l'intervention ou des interventions visant à résoudre la situation conformément à l'article 44.

47. La plainte doit être faite par écrit et contenir les renseignements suivants :
- les nom, prénom, adresse et numéro de téléphone de la partie plaignante et, s'ils sont connus, ceux de la partie mise en cause;
 - la nature de la relation entre la partie plaignante et la partie mise en cause;
 - la description des faits justifiant la plainte;
 - le nom des témoins, s'il y a lieu;
 - la procédure privilégiée par la partie plaignante pour le traitement de la plainte.

La plainte est datée et signée par la partie plaignante.

48. La prescription de tout grief portant sur les faits rapportés dans une plainte est suspendue à compter de la date du dépôt de cette plainte auprès de la direction du Centre, et ce, jusqu'à la première des éventualités suivantes :

- la date où est communiquée par écrit la décision du vice-recteur responsable à la personne plaignante;
- la date où est communiquée par écrit la décision de la direction du Centre à l'effet qu'elle refuse ou cesse d'agir, conformément aux articles 51 et 54.

49. Dans l'administration d'une plainte, la direction du Centre informe la partie plaignante et la partie mise en cause :

- de la procédure de traitement d'une plainte;
- de leur droit d'être accompagnées tout au long du processus qui suit le dépôt de la plainte, conformément à l'article 29;

CHAPITRE VI – Consultation et signalement

40. La personne visée par le Règlement qui a des raisons de croire qu'elle est harcelée et qui veut obtenir de l'aide pour résoudre la situation peut consulter la direction du Centre ou lui signaler qu'elle se croit victime de harcèlement.
41. Toute personne témoin d'une situation de harcèlement peut s'adresser au Centre.
42. Toute personne en autorité peut faire appel aux services de la direction du Centre pour recevoir de l'aide dans l'identification ou la gestion d'une situation présumée de harcèlement.
43. La direction du Centre a, en matière de consultation et de signalement, le rôle suivant, notamment :

- c) de leurs droits et responsabilités, notamment du droit de connaître la version des faits donnée par l'autre partie, tout en protégeant l'identité des autres personnes qui pourraient y être citées.

La direction du Centre remet aux personnes concernées une copie du Règlement ou elle leur indique comment y accéder électroniquement.

- 50. Dans les dix jours ouvrables suivant la réception d'une plainte, la direction du Centre, avant d'obtenir de la partie mise en cause sa version des faits, procède à une évaluation préliminaire de celle-ci afin de statuer sur sa recevabilité.
- 51. Est irrecevable, toute plainte :
 - a) qui se situe hors du champ d'application du Règlement;
 - b) fondée sur des faits allégués qui ne présentent pas une apparence suffisante de harcèlement;
 - c) formulée avec l'intention de nuire ou d'induire en erreur;
 - d) pour laquelle un grief ou une plainte à la Commission des normes du travail a déjà été déposé. En ce cas, il appartient au vice-recteur responsable d'assurer le suivi auprès de la direction du Centre.
- 52. Si la plainte est jugée irrecevable, la direction du Centre en informe la partie plaignante.
- 53. La conclusion de la direction du Centre à l'effet que la plainte est irrecevable ne peut lier le vice-recteur responsable. Dans les 10 jours de la date de cette décision, une partie plaignante peut demander au vice-recteur responsable de réviser cette décision. La partie plaignante formule alors au vice-recteur responsable sa demande de révision par écrit et y joint une copie de sa plainte et une copie de la décision du Centre. La partie plaignante remet également à la direction du Centre une copie de sa demande de révision.

Après l'étude de la demande de révision de la partie plaignante, le vice-recteur responsable informe la partie plaignante et la direction du Centre de sa décision. Il peut intervenir s'il a des motifs de croire à l'existence d'une situation de harcèlement. Il peut alors demander à la direction du Centre de se saisir de la plainte.
- 54. La direction du Centre cesse d'agir lorsque :
 - a) la personne plaignante l'informe du retrait de sa plainte, sous réserve d'une vérification par la direction du Centre du caractère libre et volontaire de cette demande et du droit de cette dernière de requérir l'intervention du vice-recteur responsable conformément à l'article 28;
 - b) elle est informée par le vice-recteur responsable que la personne plaignante ou son association d'employés, pour les mêmes faits, dépose un grief ou une plainte à la Commission des normes du travail.

La direction du Centre motive sa décision de cesser d'agir par écrit et elle la notifie aux parties, ou seulement à la partie plaignante si la partie mise en cause n'a pas été interpellée. Cette décision met un terme au processus de traitement de la plainte.
- 55. Lorsque la plainte est jugée recevable, la direction du Centre :
 - a) en informe le vice-recteur responsable;
 - b) rencontre la partie mise en cause pour obtenir sa version des faits afin de vérifier le bien-fondé de la plainte.

La direction du Centre l'informe alors par écrit des faits qui lui sont reprochés. La direction du Centre dresse également une liste des témoins qui sont suggérés par la partie mise en cause.
- 56. La direction du Centre peut, en tout temps, décider de 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 qui pourrait permettre une solution plus complète du litige.
- 57. Normalement, dans les trente jours ouvrables qui suivent le dépôt d'une plainte, si la partie plaignante et celle mise en cause ou l'une d'elles refusent la médiation prévue au chapitre VIII du Règlement ou si la direction du Centre la juge non pertinente dans les circonstances, celle-ci achemine au vice-recteur responsable un rapport accompagné des documents suivants :
 - a) une copie de la plainte;

- b) une copie de la version des faits de la personne mise en cause;
- c) la liste des témoins susceptibles d'être rencontrés par le vice-recteur responsable.

La direction du Centre informe également le vice-recteur responsable de son évaluation du bien-fondé de la plainte. L'avis de la direction du Centre est confidentiel dans la mesure prévue par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1).

Cette évaluation de la direction du Centre ne peut lier le vice-recteur responsable.

CHAPITRE VIII – Médiation

- 58. La direction du Centre propose une médiation aux parties. Elle les informe également qu'il s'agit d'une démarche libre et volontaire et qu'elles peuvent s'en retirer en tout temps.
- 59. La médiation est un processus impartial et confidentiel qui réunit les parties en vue de les aider à cerner leurs intérêts et besoins respectifs dans le but de résoudre tout conflit.
- 60. La médiation ne peut s'enclencher que si les parties concernées acceptent par écrit d'y participer.
- 61. Sur accord des parties, la direction du Centre, dans les cinq jours ouvrables de la réception de l'acceptation écrite des parties à cette fin, désigne un médiateur.

En aucun temps, la direction du Centre ne peut agir comme médiateur.
- 62. La direction du Centre transmet sans délai au médiateur, en plus de son mandat écrit, les documents suivants :
 - a) une copie de la plainte;
 - b) une copie de la version des faits de la partie mise en cause.
- 63. La direction du Centre peut refuser de donner suite à une demande de médiation si les parties impliquées ont déjà participé ou participent à une procédure de médiation concernant les mêmes événements.
- 64. Le refus d'une partie de se soumettre à la médiation ne pourra lui être reproché à l'occasion d'une procédure d'arbitrage ou dans le cadre d'une plainte déposée en vertu de la Loi sur les normes du travail.
- 65. La décision des parties de se soumettre à la médiation est constatée dans une convention de médiation signée par elles-mêmes et par le médiateur.
- 66. Cette convention comprend, entre autres :
 - a) une description des droits et obligations des parties concernées;
 - b) une description du rôle de chacun;
 - c) des précisions relatives aux règles de confidentialité.
- 67. Le médiateur a autorité sur le processus de médiation. Toutefois, il ne lui appartient pas de rendre une décision ni d'imposer une quelconque solution.

Nonobstant ce qui précède, le médiateur peut intervenir pour suspendre la médiation ou y mettre fin s'il est d'avis qu'il existe un déséquilibre important dans les rapports entre les parties, s'il constate que les parties se trouvent dans une impasse ou s'il constate le non-respect du processus de médiation. Il en informe alors les parties et la direction du Centre.
- 68. La période allouée à la médiation est d'au plus trente jours ouvrables à compter de la date de nomination du médiateur. Cette période peut être prolongée par la direction du Centre, à la demande du médiateur, si des motifs raisonnables le justifient et si les parties y consentent.
- 69. Lorsqu'une entente intervient, la partie plaignante et celle mise en cause signent une telle entente et en conservent une copie.

Cette entente fait état de mesures réparatrices ou correctrices convenues, le cas échéant.

L'entente doit respecter les règlements, politiques et diverses ententes ou conventions collectives conclues par l'Université.

L'entente de médiation doit également demeurer confidentielle, sous réserve de la communication des informations nécessaires à sa mise en œuvre par les différents intervenants concernés.

70. Le processus de médiation s'arrête lorsqu'un grief ou une plainte à la Commission des normes du travail est déposé.
71. Lorsque le processus de médiation a échoué, le médiateur transmet à la direction du Centre un rapport écrit qui, sans divulguer le contenu des échanges, contient :
- l'identification des parties;
 - les dates et les heures des rencontres de médiation.
72. Une copie de ce rapport est transmise par la direction du Centre au vice-recteur responsable, accompagné d'une copie de la plainte, d'une copie de la version de la partie mise en cause et de la liste des témoins suggérés et, le cas échéant, des recommandations de la direction du Centre.
73. Toute information, verbale ou écrite, recueillie par le médiateur dans le cadre de son mandat doit demeurer confidentielle.
- Celui-ci ne peut être contraint de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni être contraint de produire un document fait ou obtenu dans ce cadre devant un tribunal ou organisme ou personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires, sauf en matière pénale, lorsque, dans ce dernier cas, le tribunal estime cette preuve nécessaire pour assurer une défense pleine et entière.
74. Dans l'éventualité où l'une ou l'autre partie estime que l'entente conclue à la suite de la médiation n'est pas respectée, elle peut en aviser le vice-recteur responsable, qui intervient afin d'en faire assurer le respect ou qui exerce les pouvoirs qui lui sont conférés au chapitre IX du Règlement.

CHAPITRE IX – Décision du vice-recteur responsable

75. À la suite de la réception et de l'étude du rapport visé à l'article 57, le vice-recteur responsable rend une décision écrite dans un délai raisonnable.
76. Le vice-recteur responsable n'est pas lié par les conclusions du rapport de la direction du Centre ni par toute entente intervenue à la suite d'une médiation et qui n'aurait pas été respectée.
77. S'il estime que le rapport ne lui permet pas de prendre une décision éclairée, le vice-recteur responsable peut exiger de la direction du Centre qu'elle précise certains éléments de son rapport. La direction du Centre dispose alors d'un délai de dix jours ouvrables pour apporter les précisions demandées. Le vice-recteur responsable peut également désigner un représentant afin de rencontrer la partie plaignante et celle mise en cause et un ou plusieurs des témoins suggérés.
78. Le vice-recteur responsable transmet sa décision à la partie plaignante et à celle mise en cause ainsi qu'à la direction du Centre. La réception, par la direction du Centre, de cette décision entraîne la fermeture du dossier par le Centre.
79. Lorsqu'il juge une plainte fondée, le vice-recteur responsable détermine les mesures appropriées qui devront être appliquées. Ces mesures peuvent notamment être de nature préventive, correctrice, réparatrice ou disciplinaire.

Lorsqu'elles visent la réparation du préjudice causé à une personne ayant subi du harcèlement, ces mesures peuvent notamment être de nature à soutenir une réintégration au travail ou aux études ou à offrir un soutien psychologique. Lorsqu'elles visent davantage la prévention ou la correction, ces mesures peuvent être de la nature d'une offre de formation ou d'un changement dans l'organisation ou la gestion du travail, d'une contribution au règlement d'un conflit ou à la consolidation d'une équipe. Ces mesures peuvent également sanctionner l'auteur d'une conduite de harcèlement.

80. Les mesures disciplinaires sont déterminées par le vice-recteur responsable et appliquées en tenant compte, selon le cas, des protocoles, conventions ou ententes collectives s'appliquant à l'Université ou en tenant compte du *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. 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.
81. L'étudiant qui a un lien d'emploi avec l'Université et qui a enfreint le Règlement pourra être sanctionné par le vice-recteur aux ressources humaines et, le cas échéant, par le vice-recteur aux études et aux activités internationales.

CHAPITRE X – Appel de la décision du vice-recteur responsable pour les étudiants

82. Un étudiant ayant fait l'objet d'une sanction imposée en vertu du Règlement peut porter en appel la décision rendue par le vice-recteur responsable devant le comité d'appel institué en vertu du *Règlement disciplinaire à l'intention des étudiants de l'Université Laval*, s'il est d'avis que cette sanction est déraisonnable. Cet appel s'effectue en déposant une demande écrite et motivée auprès du secrétaire des comités de discipline, dans les dix jours ouvrables de la décision du vice-recteur responsable.
83. Les règles de formulation, de dépôt et de procédure pour les appels de plein droit devant le comité d'appel prévues au *Règlement disciplinaire à l'intention des étudiants de l'Université Laval* s'appliquent alors en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, le comité doit entendre les témoins qui ont été suggérés par la partie plaignante et celle mise en cause et informer l'étudiant de la tenue de cette audition.
84. Sur réception de la demande d'appel, le secrétaire des comités de discipline demande à la direction du Centre de consulter son rapport. Il le traite comme un document confidentiel.
85. Le secrétaire des comités de discipline transmet copie de la demande d'appel au vice-recteur responsable.
86. L'appel suspend l'exécution de la sanction imposée à l'étudiant. Cependant, si la décision du vice-recteur responsable est confirmée, cette dernière est réputée être demeurée exécutoire de façon rétroactive à la date de sa décision, à moins que le comité d'appel ne l'ait modifiée. Les droits et privilèges obtenus pendant le processus d'appel sont alors annulés en regard de la décision rendue par le comité d'appel.
87. La décision du comité d'appel doit être transmise à l'étudiant concerné et au vice-recteur responsable dans les cinq jours ouvrables de son prononcé. La décision du comité est finale et sans appel.

CHAPITRE XI – Responsabilité de l'application du Règlement

88. Sous réserve de certains pouvoirs accordés au Comité exécutif, le Conseil d'administration assume la responsabilité générale du Règlement.

CHAPITRE XII – Révision du Règlement

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

Le vice-recteur aux ressources humaines amorcera le processus de révision du Règlement après consultation des associations d'employés, des associations étudiantes et de la direction du Centre.