

Politique no 16

Politique contre le harcèlement sexuel

Responsable : Vice-rectorat au développement humain et organisationnel

Cette politique s'adresse à toute la communauté de l'UQAM.

Le texte que vous consultez est une codification administrative des Politiques de l'UQAM. Leur version officielle est contenue dans les résolutions adoptées par le Conseil d'administration. La version que vous consultez est celle qui est en vigueur en juillet 2018.

Adoptée le 13 juin 1989 : résolution 89-A-6954

AMENDEMENTS

90-A-7150

92-A-8399

2000-A-11023

2011-A-15037

2015-A-16643

2015-A-16761

2015-A-16986

2016-A-17017

2018-A-17787

TABLE DES MATIÈRES

1. **Énoncé de principes**
2. **Cadre juridique**
3. **Objectifs**
4. **Champ d'application**
5. **Définitions**
6. **Description des activités**
7. **Structure fonctionnelle**
 - 7.1 **Nomination et mandat des personnes du Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel**
 - 7.2 **Nomination et mandat de la responsable du bureau de réception des plaintes**
 - 7.3 **Nomination et mandat du comité d'enquête**
 - 7.4 **Nomination et mandat des personnes ressources**

1. **Énoncé de principes**

Par la présente politique, l'UQAM veut dénoncer collectivement et supprimer le harcèlement sexuel.

L'UQAM reconnaît à chaque membre de la communauté universitaire le droit d'être protégé, aidé et défendu en toute équité et confidentialité par les mécanismes et recours appropriés.

L'UQAM reconnaît que toute plaignante, tout plaignant demeure, à toute étape d'une procédure de plainte, l'unique intéressée, intéressé à continuer ou mettre fin à une plainte de harcèlement sexuel.

2. **Cadre juridique**

- Charte des droits et libertés de la personne;
- Règlements et Politiques de l'Université du Québec à Montréal;
- Conventions collectives et protocoles établissant les conditions de travail des employées et employés de l'UQAM.

La présente politique n'a pas pour effet de limiter la portée des règlements ou des autres politiques de l'Université ni le pouvoir découlant du statut d'employeur de l'Université.

3. **Objectifs**

L'objectif fondamental de cette politique est de prévenir le harcèlement sexuel à l'égard de quelque membre que ce soit qui compose la communauté universitaire.

L'Université veut maintenir pour les membres de la communauté universitaire un milieu d'études et de travail libre de toute forme de harcèlement sexuel.

L'Université veut s'assurer également de la protection immédiate des plaignantes, plaignants et

de la mise en place effective des mesures correctives nécessaires.

Cette politique vise enfin la formation, l'information et la sensibilisation des membres de la communauté. Le premier souci de celles, ceux qui ont à l'appliquer devra être de mettre en place d'abord une structure d'information qui permette de connaître l'existence de cette politique, des structures de conseil et d'assistance qu'elle met à leur disposition et des mécanismes de correction et de redressement qu'elle contient.

L'Université adopte une politique contre le harcèlement sexuel qui permet à toute personne de se prémunir contre le harcèlement sexuel.

4. Champ d'application

- 4.1 La Politique no 16 contre le harcèlement sexuel s'applique à l'ensemble du personnel qui travaille à l'Université et aux étudiantes, étudiants qui y poursuivent leurs études.
- 4.2 Les mécanismes de conseil, d'assistance et de redressement prévus à cette politique ne s'appliquent cependant pas aux plaignantes, plaignants couverts par la convention collective intervenue entre l'Université et le Syndicat des employées et employés (SEUQAM) puisque celle-ci prévoit des mécanismes d'assistance et de redressement en matière de harcèlement sexuel.
- 4.3 Le paragraphe précédent n'a pas pour objet d'empêcher que par entente entre l'Université et ce Syndicat, les mécanismes de conseil, d'assistance et de redressement prévus à cette politique puissent s'appliquer en lieu et place des dispositions de la Convention collective.

5. Définitions

- 5.1 Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non désiré et consiste en une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son droit à des conditions de travail et d'études justes et raisonnables ou son droit à la dignité.
- 5.2 Aux fins de la présente politique, l'expression plaignante, plaignant comprend, lorsque le sens du texte l'exige, toute personne s'estimant victime de harcèlement sexuel, qu'elle ait ou non porté une plainte de harcèlement sexuel.

6. Description des activités

Les comportements suivants sont considérés comme du harcèlement sexuel :

- 6.1 Manifestations persistantes ou abusives d'un intérêt sexuel non désirées.
- 6.2 Remarques, commentaires, allusions, plaisanteries ou insultes persistants à caractère sexuel portant atteinte à un environnement propice au travail ou à l'étude.

- 6.3 Avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées.
 - 6.4 Avances physiques, attouchements, frôlements, pincements, baisers non désirés.
 - 6.5 Promesses de récompense ou menaces de représailles, implicites ou explicites, représailles liées à l'acceptation ou au refus d'une demande d'ordre sexuel.
 - 6.6 Actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme.
 - 6.7 Manifestations de violence physique à caractère sexuel ou imposition d'une intimité sexuelle non voulue.
 - 6.8 Toute autre manifestation à caractère sexuel offensante ou non désirée.
-

(Résolution 2015-A-16643, prolongée par les résolutions 2015-A-16986 et 2016-A-17017)
Certaines dispositions de la structure fonctionnelle de la Politique no 16 contre le harcèlement sexuel sont suspendues temporairement.

Dans l'intervalle, le processus d'enquête prévu à la Politique no 42 contre le harcèlement psychologique s'applique, tel que reproduit ci-dessous.

Dépôt de la plainte

La plainte doit être faite par écrit, signée par la personne plaignante et déposée chez la personne responsable. La plainte doit préciser la nature des faits reprochés à la personne visée. Par le dépôt de la plainte, la personne responsable est automatiquement autorisée à informer la personne visée de l'identité de la personne plaignante ainsi que des faits qui lui sont reprochés. La personne responsable informe également, par écrit, les responsables des unités touchées ainsi que les syndicats ou associations concernés, que la plainte a été confiée à l'enquêtrice, l'enquêteur.

Déroulement de l'enquête

L'enquêtrice, l'enquêteur doit notamment :

- débiter et compléter son enquête dans les meilleurs délais;
- faire enquête en utilisant tous les moyens jugés pertinents;
- permettre à chacune des personnes concernées d'être accompagnée de sa représentante, son représentant syndical, de sa représentante, son représentant d'association si applicable ou d'une personne de son choix, pourvu que cette personne accompagnatrice ne soit pas autrement appelée à témoigner dans le cadre de cette enquête;
- faire signer un engagement de confidentialité à chaque personne déclarante ou accompagnatrice;
- permettre à chacune des personnes concernées d'offrir sa version des événements;
- prendre en note les déclarations de chacune des personnes déclarantes, leur faire relire, signer et dater ces déclarations et leur en offrir une copie;
- recevoir toutes les pièces qu'une personne déclarante pourrait vouloir déposer;
- consulter, au besoin, une conseillère, un conseiller quant aux procédures et méthodes de travail de l'UQAM;
- voir à ce que l'enquête se déroule à huis clos;

- transmettre dans les meilleurs délais un rapport d'enquête non nominatif, écrit et motivé, incluant une analyse et des conclusions.

Les personnes convoquées par l'enquêtrice, l'enquêteur ont le devoir de se présenter aux rencontres et de collaborer aux travaux.

7. Structure fonctionnelle

L'Université invite les associations et syndicats à privilégier la recommandation de candidatures féminines aux fins des nominations prévues à la présente politique.

Participent à l'application de la présente politique :

- le Comité institutionnel composé de représentantes, représentants désignés par chacun des syndicats, associations d'employées, employés ou associations étudiantes facultaires de l'UQAM et nommés par le Conseil d'administration; le mandat du Comité institutionnel est défini au paragraphe 7.1.2 de la présente politique;
- le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, relevant du Vice-rectorat au développement humain et organisationnel de l'UQAM, est l'endroit où est acheminée toute plainte de harcèlement sexuel; le mandat de ce Bureau est défini au paragraphe 7.2.2 de la présente politique;
- des personnes ressources nommées par le Conseil d'administration, sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur au Développement humain et organisationnel, pour soutenir et assister les plaignantes, plaignants et les accompagner à toute étape prévue à la présente politique; le mandat de ces personnes ressources est défini au paragraphe 7.4.2 de la présente politique;
- ~~• un comité d'enquête, dont les membres sont nommés par le Conseil d'administration, est chargé de conduire les enquêtes relatives à chaque plainte de harcèlement sexuel; le mandat de ce comité est défini au paragraphe 7.3.2 de la présente politique;~~
- seul le Comité exécutif peut prononcer l'expulsion, dans le cas particulier d'étudiantes, étudiants.

7.1 Nomination et mandat des personnes du comité institutionnel contre le harcèlement sexuel

7.1.1 Nomination

- a) Sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur au Développement humain et organisationnel le Conseil d'administration nomme, pour une période de deux ans, renouvelable, les membres ci-après du Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel :

- deux représentantes, représentants des membres du Syndicat des employées, employés de l'UQAM (SEUQAM);
 - deux représentantes, représentants des membres du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ);
 - deux représentantes, représentants des membres du Syndicat des professeurs et professeures de l'UQAM (SPUQ);
 - deux représentantes, représentants des membres de l'Association des employées, employés non syndiqués de l'UQAM (AENS);
 - deux représentantes, représentants des membres de l'Association des cadres de l'UQAM (ACUQAM);
 - deux représentantes, représentants des membres du Syndicat des étudiants et étudiantes employés-es de l'UQAM (SÉTUE);
 - quatre représentantes, représentants, étudiantes, étudiants de l'UQAM;
 - la directrice, le directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, qui préside le comité.
- b) Pour les fins des nominations prévues au paragraphe précédent, l'Université consulte chacune des associations d'employées, employés ou syndicats et s'assure de la représentation étudiante (venant d'au moins deux facultés) auprès d'au moins deux associations étudiantes.
- ~~c) Les membres du Comité institutionnel peuvent être des personnes ressources désignées ou choisies aux fins de l'application de la présente politique.~~
- d) Le quorum du Comité est fixé à la moitié des membres en fonction plus un. Le Comité établit ses propres règles de fonctionnement.

7.1.2 Responsabilités et mandat

Le Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel est responsable :

- de recommander à l'Université les moyens appropriés de formation, d'information et de sensibilisation de la communauté universitaire contre le harcèlement sexuel et les mesures concrètes à poser pour l'empêcher;
- d'élaborer un plan de travail annuel et déposer un rapport annuel.

7.2 Mandat de la directrice, du directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement

- a) La directrice, le directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement :
1. reçoit toute plainte de plaignantes, plaignants;
 2. offre l'écoute et l'assistance à toute plaignante, tout plaignant;
 3. informe toute plaignante, tout plaignant des recours personnels et institutionnels possibles, des démarches à suivre ainsi que des noms des personnes ressources en fonction ou de la possibilité de choisir toute autre personne à ce titre;
 4. informe la plaignante, le plaignant sur les façons de régler le problème soit personnellement, soit par les moyens prévus par les lois ou à la présente politique ou, s'il y a lieu, à la convention collective ou au protocole qui la régit;

5. intervient à la demande de la plaignante, du plaignant auprès de la personne qui pourrait éventuellement être l'objet d'une plainte, en vue de trouver une solution à la situation de harcèlement invoquée;
 6. assiste la plaignante, le plaignant pour la préparation d'une plainte;
 7. assure au besoin la mise en place effective de toute mesure préventive temporaire en vue de protéger la plaignante, le plaignant tel que le retrait du milieu, le changement de groupe cours etc.;
 8. informe la personne faisant l'objet d'une plainte de l'existence d'une plainte et des actes qu'on lui reproche;
 9. à la demande de la plaignante, du plaignant et avec l'accord des deux parties, convoque la personne faisant l'objet d'une plainte en vue de tenter une conciliation avec la plaignante, le plaignant et trouver une solution à la situation de harcèlement invoquée;
 10. à la demande de la plaignante, du plaignant réfère la plainte formulée au Comité d'enquête;
 11. informe la, le gestionnaire responsable de l'application de la convention collective ou du protocole régissant les conditions de travail, c'est-à-dire le Service du personnel cadre et de soutien dans le cas du personnel cadre et non-enseignant, le Service du personnel enseignant dans le cas du personnel enseignant, du nom de la personne qui est l'objet de la plainte ainsi que l'association ou le syndicat qui la représente, si la plainte est référée au comité d'enquête;
 12. Si elle, il peut assister à l'enquête du comité d'enquête;
 13. Assure le suivi administratif de la plainte.
- b) La directrice, le directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement fait rapport annuellement au Conseil d'administration de la compilation anonyme de toutes données ou statistiques relatives au harcèlement sexuel à l'UQAM et recommande s'il y a lieu les amendements qui pourraient être apportés à la présente politique.
- c) La directrice, le directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement convoque et préside toute rencontre du Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel.
- d) La directrice, le directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement est responsable de l'application de la présente politique. En particulier, elle doit s'assurer :
1. De la publicisation de la présente politique auprès des membres de la communauté, de la mise en place selon la recommandation du Comité institutionnel d'un plan de sensibilisation et d'information sur le harcèlement sexuel, de la communication aux plaignantes, plaignants des coordonnées professionnelles des personnes ressources identifiées au paragraphe 7.4.1 de la présente politique et de la formation continue des personnes nommées en vertu de la présente politique;
 2. De la conservation ou, selon le cas, de la destruction de tout dossier de plainte de harcèlement sexuel.

7.3 — Nomination et mandat du Comité d'enquête

7.3.1 — Nomination

- a) Sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur aux Ressources humaines, le Conseil d'administration nomme pour une période de deux ans, renouvelable, une présidente, un président des comités d'enquête ainsi qu'une substitut, un substitut. La, le substitut agit à titre de présidente, président des comités d'enquête pour toute la durée d'une enquête lorsque la présidente, le président n'est pas disponible. Ces personnes doivent provenir de l'extérieur de l'Université, avoir une compétence reconnue dans le domaine ou un domaine connexe à la fonction et une connaissance de la vie universitaire.
- b) Sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur aux Ressources humaines, le Conseil d'administration nomme les assesseures, assesseurs, parmi les catégories suivantes pour une période de deux ans, renouvelable, comportant :
- deux professeures, professeurs;
 - deux chargées de cours, chargés de cours;
 - deux employées, employés non syndiqués;
 - deux cadres;
 - quatre étudiantes, étudiants.

L'ensemble de ces noms constitue la liste des personnes disponibles pour agir à titre d'assesseure, d'assesseur. Ces personnes doivent posséder une formation, une expérience ou des aptitudes dans le domaine ou un domaine connexe à la fonction.

- c) Pour les fins des nominations prévues à l'alinéa b) du présent paragraphe, l'Université consulte chacune des associations d'employées, d'employés et chacun des syndicats concernés et dans le cas d'étudiantes, d'étudiants les choisit parmi les membres d'au moins deux associations étudiantes facultaires de l'UQAM.

7.3.2 — Responsabilités et mandat

Chaque comité d'enquête est composé de la présidente, du président du comité d'enquête et de deux assesseures, assesseurs désignés par la présidente, le président et choisis dans la liste prévue à l'alinéa b) du paragraphe 7.3.1 après consultation de la directrice, du directeur du Bureau d'intervention et de la prévention en matière de harcèlement. Dans la mesure du possible chacune des assesseures, chacun des assesseurs doit être de la même catégorie que chacune des parties.

Ce comité est responsable de procéder en toute impartialité, et ce, dans les meilleurs délais, à une enquête complète et confidentielle sur la plainte formulée.

7.3.3 — Déroulement de l'enquête

- a) La directrice, le directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement informe les parties que la plainte a été référée au comité d'enquête;
- b) La présidente, le président du comité d'enquête dirige les séances du comité d'enquête.

À ce titre, elle, il doit notamment :

1. Convoquer ce comité d'enquête dans les meilleurs délais;
2. Transmettre les avis de convocation aux parties concernées de même qu'à toute personne que le comité d'enquête veut entendre;
3. Permettre à chacune des parties d'être accompagnée de sa personne ressource;
4. Voir à ce que l'enquête se déroule à huis clos;
5. Entendre chacune des parties en présence de l'autre sauf le cas où elle, il juge opportun de les entendre séparément;
6. Transmettre son rapport d'enquête motivé incluant, le cas échéant, la recommandation de sanction dans les meilleurs délais suivant la fin de l'enquête, après consultation des assessseures, assessseurs conformément à l'alinéa e) du paragraphe 7.3.3;
7. Transmettre toute dissidence d'une assessseure, d'un assessseur ou des assessseures, assessseurs en même temps que le rapport d'enquête.

e) Les assessseures, assessseurs ont le devoir de participer aux séances du comité.

(Résolution 2016-A-17017)

Suite du déroulement de l'enquête

- d) Le rapport d'enquête peut contenir, le cas échéant, la ou les recommandations suivantes : la recommandation de sanction, les recommandations de mesures à prendre afin de protéger la plaignante, le plaignant, les recommandations de correctifs ou redressements nécessaires afin d'éviter que ne se reproduise une telle situation ou toute autre recommandation le cas échéant.
- e) Le rapport d'enquête est transmis aux parties; à la vice-rectrice, au vice-recteur au Développement humain et organisationnel si la sanction recommandée vise une employée, un employé de l'Université; à la vice-rectrice, au vice-recteur à la Vie académique s'il s'agit d'une étudiante, d'un étudiant ou à la rectrice, au recteur s'il s'agit d'une cadre supérieure, d'un cadre supérieur; ainsi qu'à la, qu'au gestionnaire responsable de l'application de la convention collective ou du protocole régissant les conditions de travail de la personne qui est l'objet de la plainte et à l'association ou au syndicat qui la représente.
- f) La décision est rendue par la vice-rectrice, le vice-recteur concerné ou la rectrice, le recteur dans les meilleurs délais.
- g) La vice-rectrice, le vice-recteur concerné ou la rectrice, le recteur, dans le respect des conventions collectives, protocoles ou règlements en vigueur, voit à ce que la sanction appropriée soit imposée à la personne ayant enfreint la présente politique.
- h) Toute expulsion d'étudiante, étudiant ne peut être prononcée que par le Comité exécutif de l'Université. Dans un tel cas, l'étudiante, étudiant a le droit d'être entendu par le Comité exécutif si l'étudiante, étudiant le désire, avant de recevoir une telle sanction.

7.4 Nomination et mandat des personnes ressources

7.4.1 Nomination des personnes ressources

Sur recommandation de la vice-rectrice, du vice-recteur aux Ressources humaines, le Conseil d'administration nomme pour une période de deux ans, au moins huit membres de la communauté universitaire, dont trois étudiantes, étudiants, pour agir à titre de personnes ressources aux fins de l'application de la présente politique. Ces personnes sont choisies parmi les membres des syndicats et associations ci-après et parmi les membres d'au moins deux associations étudiantes facultaires de l'UQAM. Ces personnes doivent posséder de préférence une formation, une expérience ou des aptitudes en relations humaines :

- le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ);
- le Syndicat des professeurs et professeures de l'UQAM (SPUQ);
- le Syndicat des étudiants et étudiantes employés-es de l'UQAM (SÉTUE);
- l'Association des employées et employés non syndiqués de l'UQAM (AENS).

Pour les fins des nominations prévues au paragraphe précédent, l'Université consulte chacune des associations d'employées, employés ou chacun des syndicats et s'assure de la représentation étudiante auprès d'au moins deux associations étudiantes facultaires concernées.

Est également reconnue à titre de personne ressource, toute représentante, tout représentant ou déléguée, délégué syndical désigné par son association, syndicat ou association étudiante facultaire ou toute personne identifiée comme personne ressource personnelle par une plaignante, un plaignant.

7.4.2 Responsabilités et mandat

a) Les personnes ressources ont un rôle de soutien et d'assistance auprès des plaignantes, plaignants. Qu'elles agissent à la demande d'une plaignante, d'un plaignant individuellement ou en concertation avec une autre personne ressource, elles doivent entre autres s'assurer de la confidentialité de toute démarche entreprise par une plaignante, un plaignant, l'informer et l'orienter.

Dans le cadre du mandat qu'elles exercent, elles sont responsables d'assister les plaignantes, les plaignants dans les différentes étapes du cheminement suivant :

1. Offrir l'écoute et l'assistance à toute plaignante, tout plaignant;
2. Informer toute plaignante, tout plaignant des recours personnels et institutionnels possibles et des démarches à suivre;
3. Assister la plaignante, le plaignant pour la préparation d'une plainte;
4. Agir à la demande de la plaignante, du plaignant pour présenter une plainte au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement.
5. Assister ou représenter la plaignante, le plaignant au cours du processus de cheminement de sa plainte.

b) La personne ressource saisie d'une plainte de harcèlement sexuel informe immédiatement la directrice, le directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement et discute avec elle de :

1. La nécessité d'apporter ou non une mesure corrective immédiate pour protéger la plaignante, le plaignant;
2. L'opportunité pour la directrice, le directeur du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement de rencontrer la personne faisant l'objet

d'une plainte en vue d'obtenir les mesures de corrections possibles à la satisfaction de la plaignante, du plaignant;

3. La nécessité de référer la plainte au comité d'enquête.