

HEC MONTRÉAL

**Politique pour un milieu
d'études, de travail et de
vie respectueux et
exempt de harcèlement**

**Adoptée par le Conseil d'administration
le 6 février 2020**



HEC MONTRÉAL

POLITIQUE POUR UN MILIEU D'ÉTUDES, DE TRAVAIL ET DE VIE RESPECTUEUX ET EXEMPT DE HARCÈLEMENT

Table des matières

1.	Principes directeurs	2
2.	Engagements	2
3.	Champ d'application.....	3
4.	Définitions	4
5.	Rôles et responsabilités.....	7
6.	Comportements interdits	9
7.	Services personnalisés et mesures d'accompagnement.....	10
8.	Signalement, médiation et plainte	11
9.	Mesures administratives et sanctions.....	16
10.	Confidentialité	18
11.	Délais	18
12.	Application de la politique.....	19
13.	Reddition de comptes	19
14.	Entrée en vigueur et révision	19
	Annexe 1 – Personnes ressources (au 6 février 2020)	20

1. Principes directeurs

- 1.1. HEC Montréal reconnaît l'importance primordiale d'assurer un milieu d'études, de travail et de vie sain et sécuritaire pour tous les membres de sa communauté, que ce soit ses étudiant(e)s, les membres de son personnel enseignant ou non enseignant, ou ses dirigeant(e)s.
- 1.2. HEC Montréal reconnaît le droit de tout membre de sa communauté au respect de sa dignité et de son intégrité physique et psychologique. Toute forme de harcèlement psychologique est une violation de ce droit et n'est pas tolérée.
- 1.3. HEC Montréal veut s'assurer que soient maintenues l'intégrité de la relation entre toute personne ayant une relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir avec une ou un étudiant(e), de même que l'intégrité de la relation professionnelle entre une ou un employé(e) ayant une relation d'autorité ou de pouvoir avec une ou un autre employé(e). HEC Montréal veut éviter la possibilité d'abus de pouvoir ou de toute forme de harcèlement dont le risque pourrait être plus élevé dans tous ces cas.
- 1.4. Cette politique s'inscrit en complémentarité des dispositions législatives encadrant les droits et obligations relatifs au harcèlement psychologique, notamment de la *Charte des droits et libertés de la personne*, du *Code civil du Québec*, du *Code criminel*, de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et de la *Loi sur les normes du travail*.
- 1.5. Cette politique n'a pas pour effet de limiter la portée des dispositions des règlements administratifs et pédagogiques, des politiques et des droits de gestion de HEC Montréal.

2. Engagements

- 2.1 À l'égard des principes ci-dessus, HEC Montréal s'engage à :
 - 2.1.1 maintenir un milieu d'études, de travail et de vie respectueux et exempt de harcèlement psychologique, où tous les membres de sa communauté se sentent en sécurité;
 - 2.1.2 prendre les moyens raisonnables pour prévenir toute forme de harcèlement psychologique, notamment par la mise sur pied, au besoin, de programmes de sensibilisation, d'information ou de formation pour les membres de sa communauté;
 - 2.1.3 établir et mettre en place des mécanismes d'intervention pour traiter les demandes de consultation ou les signalements liés à des situations potentielles de harcèlement psychologique ainsi que pour traiter les plaintes de harcèlement psychologique;
 - 2.1.4 prendre les moyens pour faire cesser tout harcèlement psychologique qui serait

porté à sa connaissance et prendre, le cas échéant, des mesures de soutien ou de correction administratives ou disciplinaires;

- 2.1.5 ce qu'aucun moyen ne soit pris pour inciter toute personne touchée par la présente Politique à se taire, pour toute raison que ce soit;
 - 2.1.6 ce que le soutien aux membres de sa communauté affectés par une situation de harcèlement psychologique et la présomption d'innocence soient tous deux considérés équitablement dans toutes les procédures de la présente Politique;
 - 2.1.7 diffuser la présente Politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de sa communauté.
- 2.2 Tout membre de la communauté de HEC Montréal a le droit d'être traité de façon juste et équitable lors d'une situation de harcèlement psychologique réel ou allégué. HEC Montréal s'engage à traiter équitablement toutes les parties en cause et à prendre les moyens raisonnables pour s'assurer d'un traitement dans les meilleurs délais.
- 2.3 Afin de contrer toute forme de harcèlement psychologique, HEC Montréal requiert la participation de tous les membres de sa communauté. Les dirigeant(e)s, les membres du personnel enseignant et non enseignant, les étudiant(e)s ainsi que les tiers faisant affaires avec toutes ces personnes doivent être des acteurs actifs afin de prévenir le harcèlement psychologique sous toutes ses formes.

3. Champ d'application

- 3.1 La présente Politique s'applique à tout membre de la communauté de HEC Montréal, qu'il soit dans un milieu d'études, de travail ou de vie, sur le campus de l'École ou à l'extérieur, ainsi qu'aux tiers faisant affaires avec HEC Montréal ou l'une de ses unités.
- 3.2 La présente Politique s'applique à toute forme de harcèlement psychologique qui se produit :
- 3.2.1. dans un contexte d'activités universitaires, telles que des activités liées à l'enseignement, à la recherche, ou ayant un caractère social, culturel, sportif ou philanthropique, ou à la suite d'une de ces activités, qu'elles soient organisées par HEC Montréal, l'une de ses unités, par une association étudiante ou un groupe d'intérêt reconnu par HEC Montréal, ou par tout tiers ayant un lien contractuel avec l'une des entités citées précédemment, sur le campus ou à l'extérieur de celui-ci;
 - 3.2.2. dans un contexte où les personnes se retrouvent dans le cadre de leur emploi, sur les lieux de leur travail ou, notamment, lors de réunions, formations, déplacements ou activités sociales organisées par HEC Montréal en tant qu'employeur ou par tout tiers ayant un lien contractuel avec HEC Montréal;
 - 3.2.3. dans un contexte de communications numériques ou par le biais de tout autre moyen de communication.

- 3.3 Si les conduites potentielles de harcèlement psychologique sont de nature sexuelle, les règles applicables sont celles prévues à la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel au sein de HEC Montréal*.

4. Définitions

4.1. « Autrice ou auteur de signalement »

Toute personne qui s'estime victime ou qui est témoin d'un comportement harcelant ou de harcèlement psychologique et qui signale une situation susceptible de mener à des actions de la part de HEC Montréal. Un signalement peut être fait par une personne ou plus d'une personnes.

4.2. « BIMH »

Le « Bureau d'intervention en matière de harcèlement », un service conjoint de l'Université de Montréal et de HEC Montréal, est l'entité qui a été mandatée par HEC Montréal pour l'aider à rencontrer ses engagements décrits à l'article 2 ci-dessus et pour agir comme guichet unique pour tout membre de la communauté de HEC Montréal affecté par toute forme de harcèlement psychologique.

4.3. « Communauté de HEC Montréal »

Les étudiantes et étudiants, les membres du personnel enseignant et non enseignant ainsi que les membres de la direction de HEC Montréal.

4.4. « Étudiante et étudiant de HEC Montréal »

Personne admise à HEC Montréal ou inscrite à au moins un cours offert par HEC Montréal, participant à un stage (incluant les stages postdoctoraux) ou à toute autre activité pédagogique ou de recherche de HEC Montréal. Sont compris dans cette définition les personnes qui participent aux formations offertes par toutes les unités de HEC Montréal, notamment l'École des dirigeants de HEC Montréal.

4.5. « Harcèlement psychologique »

Une 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 d'une personne et qui entraîne pour elle un milieu d'études, de travail ou de vie 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 cette personne. *

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* peut aussi constituer du harcèlement: la race, la couleur, le sexe, 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.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi :

- Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique :
 - intimidation, cyberintimidation, menaces, isolement;
 - propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
 - violence verbale;
 - dénigrement.
- Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel :
 - toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple : sollicitation insistante, regards, baisers ou attouchements, insultes sexistes, propos grossiers;
 - propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (par exemple la gestion de la présence au travail, l'organisation du travail, les mesures disciplinaires, etc.).

* Article 81.18, Loi sur les normes du travail

4.6. « Mise en cause » ou « mis en cause »

La personne visée par des allégations de harcèlement psychologique. Une telle allégation peut viser une ou plus d'une personne.

4.7. « Plaignante » ou « Plaignant »

La personne qui dépose une plainte formelle auprès du BIMH. Une telle plainte peut être déposée par une ou plus d'une personne.

4.8. « Plainte formelle »

Une démarche formelle visant à dénoncer par écrit à HEC Montréal une situation de harcèlement psychologique, selon les modalités prévues à l'article 8.3.

4.9. « Relation d'autorité ou de pouvoir »

Est une relation d'autorité ou de pouvoir tout lien d'interdépendance entre deux personnes lorsque l'une d'elles est en situation de pouvoir sur l'autre, avec ou sans lien hiérarchique ou fonctionnel, que ce soit dans une situation de gestion, de supervision, d'intégration, de surveillance, d'information, de conseil, d'attribution de bourse ou de promotion, en situation d'accompagnement et de soutien, ou exerçant toute fonction apparentée et ce, tant à l'égard d'une étudiante ou d'un étudiant que d'une employée ou d'un employé de HEC Montréal.

4.10. « Relation pédagogique »

Est une relation pédagogique tout lien d'interdépendance entre une étudiante ou un étudiant et une personne de la communauté de HEC Montréal qui implique une tâche d'enseignement, d'encadrement, de supervision, d'assistanat, d'évaluation, de recherche, de création, d'innovation, de conseil, ou toute autre tâche de nature pédagogique.

Les personnes en relation pédagogique avec une étudiante ou un étudiant incluent, notamment, les membres du conseil pédagogique, les enseignantes et enseignants ainsi que les personnes assumant la direction ou la supervision de travaux faits par des étudiantes ou étudiants (par exemple, les thèses, les mémoires, les projets supervisés et les travaux dirigés).

Les étudiantes et étudiants de cycles supérieurs qui supervisent des étudiantes et étudiants (à titre de stagiaires, par exemple), les conseillères et conseillers ou entraîneurs académiques sont également reconnus comme étant en relation pédagogique envers ces dernières personnes.

4.11. « Signalement »

L'action de divulguer de l'information sur une situation de harcèlement psychologique, qui ne constitue pas une plainte formelle, mais qui vise à signaler ou à dénoncer une situation susceptible de mener à des actions de la part de HEC Montréal. Le signalement est fait de façon confidentielle à une ressource du BIMH. Un signalement peut être anonyme; il peut être effectué par la victime alléguée ou par un témoin.

4.12. « Tiers »

Toute personne tierce à HEC Montréal ou l'une de ses unités (incluant toute personne à l'emploi de cette tierce partie, contractant(e)s, client(e)s, visiteur(e)s, prestataires de service, invité(e)s, consultant(e)s, commanditaires, bénévoles, organismes externes, ou toutes autres relations similaires) qui est en relation avec HEC Montréal, ou l'une de ses unités.

5. Rôles et responsabilités

5.1. Attentes et responsabilités générales

- 5.1.1. Il incombe à tous les membres de la communauté de HEC Montréal, ainsi qu'aux tiers qui ont un lien contractuel avec HEC Montréal, de prendre connaissance de la présente Politique, incluant son annexe, et de se conformer aux exigences et obligations qui y sont contenues.
- 5.1.2. Lorsqu'un membre de la communauté de HEC Montréal reçoit les confidences d'une victime ou qu'il est témoin d'une situation de harcèlement psychologique, il est tenu de porter assistance à la personne concernée et de la référer au BIMH pour qu'elle puisse être prise en charge conformément à la présente Politique.
- 5.1.3. Dans le cas d'une victime mineure ou d'une victime alléguée mineure, tout membre de la communauté de HEC Montréal ou toute personne qui occupe un poste de professionnel prodiguant des soins ou dispensant une autre forme d'assistance qui a des motifs raisonnables de croire que la sécurité ou le développement de cette dernière est ou peut être compromise, sont tenus d'en informer aussitôt la ou le secrétaire général(e) afin que celle-ci ou celui-ci signale sans délai la situation à la Direction de la protection de la jeunesse, conformément à l'article 39 de la *Loi sur la protection de la jeunesse*.

5.2. Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH)

- 5.2.1. Le BIMH offre du soutien à tout membre de la communauté de HEC Montréal qui lui signale toute forme de harcèlement psychologique ou qui dépose une plainte à cet effet, que la personne mise en cause soit membre de cette communauté ou non. Le personnel du BIMH offre les conseils, le soutien et l'accompagnement nécessaires aux autrices ou auteurs de signalement, aux plaignant(e)s, aux personnes mises en cause, aux témoins et à toute autre personne de la communauté de HEC Montréal s'estimant affectée par la situation de harcèlement psychologique. Il les informe de leurs options face à la situation ainsi que du traitement du signalement ou de la plainte formelle. Le personnel du BIMH s'assure de sauvegarder la confidentialité des parties, de traiter équitablement toutes les parties en cause et prend les moyens raisonnables pour s'assurer d'un traitement dans les meilleurs délais.
- 5.2.2. Lorsqu'une situation de harcèlement psychologique est signalée ou qu'une plainte formelle est déposée, la ressource du BIMH qui reçoit le signalement ou la plainte a, envers toutes les personnes touchées par la situation potentielle de harcèlement psychologique, un devoir d'accueil personnalisé, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement par des ressources spécialisées en cette matière.
- 5.2.3. En collaboration avec la Direction des ressources humaines et les Services aux étudiants de HEC Montréal, le BIMH peut être appelé à dispenser des formations

sur le harcèlement psychologique aux dirigeant(e)s, aux membres du personnel enseignant et non enseignant, ainsi qu'aux étudiant(e)s de HEC Montréal.

5.3. Communauté de HEC Montréal

5.3.1. Les membres de la communauté de HEC Montréal doivent être vigilants et signaler toute situation de harcèlement psychologique au BIMH.

5.4. Directrice ou directeur des affaires professorales, des études, de la recherche et du transfert, des ressources humaines et des services aux étudiants

5.4.1. Lors du traitement des plaintes formelles, les directrices ou directeurs de ces Directions et Service peuvent être appelé(e)s à soutenir la ou le Secrétaire général(e) dans la recommandation des mesures administratives et sanctions à imposer à la personne mise en cause par la Direction de HEC Montréal.

5.4.2. La Direction des études, par l'intermédiaire du Registrariat, s'assure de la conservation des décisions sur les mesures ou les sanctions retenues contre une étudiante ou un étudiant, selon le calendrier établi avec la Direction du Service de la gestion des documents et des archives.

5.4.3. La Direction des ressources humaines s'assure de la conservation des décisions sur les mesures ou les sanctions retenues contre un membre du personnel enseignant ou non enseignant, selon le calendrier établi avec la Direction du Service de la gestion des documents et des archives.

5.5. Directrice ou directeur des ressources humaines

5.5.1. La directrice ou le directeur des ressources humaines travaille de concert avec le BIMH notamment pour prévenir les situations de harcèlement psychologique, planifier des formations pour les dirigeantes ou les dirigeants et les membres du personnel de HEC Montréal et fournir du soutien aux membres du personnel de l'École affectés par des situations de harcèlement psychologique.

5.6. Dirigeantes et dirigeants de l'École et secrétaire général(e)

5.6.1. La direction de HEC Montréal s'assure de l'application de la présente Politique et se fait représenter par la ou le secrétaire général(e) de HEC Montréal, qui est responsable de l'application de la présente Politique et de la gestion des plaintes formelles.

5.7. Services aux étudiants (SAÉ)

5.7.1. Les SAÉ travaillent de concert avec le BIMH, notamment pour prévenir les situations de harcèlement psychologique, planifier des formations pour les étudiantes et étudiants de HEC Montréal et fournir du soutien individuel à celles et ceux qui sont affecté(e)s par de telles situations.

5.8. Tiers

- 5.8.1. Les tiers qui sont liés contractuellement avec HEC Montréal, l'une de ses unités ou l'un des représentants de sa communauté sont tenus de respecter la présente Politique et son annexe, de même que leurs sous-traitants, représentant(e)s ou employé(e)s.

6. Comportements interdits

6.1. Harcèlement psychologique

- 6.1.1. Aux fins de l'application de la présente Politique, est interdit tout comportement, toute parole, tout acte ou geste répété hostile ou non désiré qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne pour elle un milieu d'études, de travail ou de vie néfaste. L'article 4.5 des présentes donne des exemples et des précisions sur les différents types de conduite pouvant être considérés comme du harcèlement psychologique.

6.2. Représailles

- 6.2.1. Personne ne doit subir de représailles ou de menace de représailles pour avoir dénoncé un geste ou pour être intervenu afin de faire cesser un comportement inadéquat visé par la présente Politique. Ces représailles peuvent être de plusieurs ordres, notamment scolaires, professionnelles, diffamatoires, financières ou autres. Ces représailles peuvent survenir à tout moment et non seulement à la suite d'un signalement ou du dépôt d'une plainte par une victime alléguée.
- 6.2.2. HEC Montréal ne tolère aucunes représailles, peu importe la manière qu'elles puissent être véhiculées, notamment via les réseaux sociaux ou médias électroniques, contre quiconque a divulgué un renseignement, fait un signalement ou déposé une plainte pour un comportement interdit par la présente Politique, ou qui participe à un processus de traitement d'un signalement ou d'une plainte formelle.
- 6.2.3. HEC Montréal entend prendre les mesures de protection nécessaires contre les représailles autant pour les personnes victimes que les autres membres de la communauté de l'établissement. Ces mesures de protection peuvent prendre plusieurs formes et sont adaptées à chaque situation; elles pourraient, par exemple, limiter les contacts entre la personne victime et la personne mise en cause par un signalement ou une plainte formelle.
- 6.2.4. HEC Montréal prendra les mesures disciplinaires ou sanctions nécessaires, incluant toute procédure adéquate en vertu des règles applicables, contre toute personne ayant commis, ou ayant tenté de commettre un acte de représailles tel que décrit ci-dessus.

7. Services personnalisés et mesures d'accompagnement

- 7.1. Lorsqu'une situation de harcèlement psychologique est signalée à l'une des ressources du BIMH, cette personne a la responsabilité, envers toutes les personnes touchées par ce signalement, d'un devoir d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement par des ressources spécialisées en cette matière, tout au long des processus de signalement, de médiation et de plainte, s'il y a lieu.
- 7.2. Dans certains cas, les circonstances de la situation alléguée de harcèlement psychologique peuvent exiger que des mesures d'accommodements provisoires soient adoptées afin de traiter adéquatement le problème et préserver la sécurité et l'intégrité des personnes impliquées. En ces cas, la ressource du BIMH qui reçoit le signalement doit informer la ou le secrétaire général(e) de HEC Montréal afin qu'elle ou il s'assure que de telles mesures soient mises en place, pour la période jugée nécessaire par la ressource du BIMH. Pour l'instauration de ces mesures d'accommodements provisoires, la ou le secrétaire général(e) peut se faire seconder par la Direction des affaires professorales, des études, de la recherche et du transfert, des ressources humaines ou des services aux étudiants.
- 7.3. Les mesures provisoires d'accommodements qui peuvent être offertes à toute personne s'estimant victime d'une situation de harcèlement psychologique ou étant mise en cause dans cette situation incluent notamment :
 - 7.3.1. Les services de soutien tels que ceux offerts par le BIMH ainsi que, pour les employé(e)s, le programme d'aide aux employé(e)s, et, pour les étudiant(e)s, la consultation psychologique et les services de soutien individuel offerts par les Services aux étudiants;
 - 7.3.2. Pour les étudiant(e)s : la séparation des parties en cause, le report d'examen, le changement de locaux, de cours, de résidence, la mise en probation assortie ou non de conditions;
 - 7.3.3. Pour les membres du personnel : la séparation des parties en cause, le changement de milieu de travail et/ou d'horaire, la suspension administrative temporaire de la personne mise en cause du milieu de travail;
 - 7.3.4. Pour les étudiant(e)s, les membres du personnel et toute autre personne visée par la situation : une restriction d'accès à certains lieux pour la personne mise en cause ou l'interdiction de sa participation à une ou plusieurs activités dont des cours, lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire que, dans les circonstances, cette personne constitue une menace au milieu d'études, de travail ou de vie sain et sécuritaire; ces mesures peuvent s'appliquer tant que la situation le justifie.

8. Signalement, médiation et plainte

8.1. Signalement

- 8.1.1. Si le contexte le permet, lorsqu'une personne s'estime victime d'un comportement interdit, elle peut tenter de résoudre la situation en communiquant son inconfort à l'autre personne, en lui précisant la conduite reprochée, l'effet négatif que cela a sur elle ainsi que son désir que la personne modifie son comportement.
- 8.1.2. Si une personne s'estimant victime d'un comportement interdit est dans l'incapacité de résoudre elle-même la situation, elle peut signaler la situation à une ressource du BIMH pour essayer d'identifier la nature et l'étendue de la situation, pour explorer des pistes de solution et se faire orienter, au besoin, vers d'autres ressources. Cette démarche se fait avec la plus haute discrétion et sans l'obligation de poursuivre vers un processus de plainte formelle. Cette personne peut aussi effectuer un signalement en envoyant un message courriel à l'adresse prévue à cet effet (harcelement@hec.ca), qui sera reçu de façon confidentielle par une ressource du BIMH spécialisée en cette matière qui fera un suivi avec elle.
- 8.1.3. Le signalement n'est soumis à aucune formalité et peut être fait en tout temps, aucun délai de prescription n'étant applicable. Un signalement peut même être anonyme, mais est sujet aux exceptions prévues à l'article 10 de la présente Politique.
- 8.1.4. Les approches suivantes peuvent être proposées par le BIMH à la personne qui s'estime victime de harcèlement psychologique, dans le but de corriger la situation :
 - 8.1.4.1. Intervention indirecte visant à sensibiliser le milieu d'études, de travail ou de vie immédiat par la personne qui a reçu le signalement, en collaboration, selon les parties en cause, avec la ou les Directions de l'École concernées;
 - 8.1.4.2. Intervention directe, selon les parties en cause, avec la ou les Directions de l'école concernées, afin de faire cesser la conduite reprochée;
 - 8.1.4.3. Mise sur pied d'une démarche de médiation entre les parties concernées pour tenter de trouver une ou plusieurs solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation; cette initiative sera proposée par le BIMH en collaboration avec la ou le secrétaire général(e) et la ou les Directions de l'École concernées;
 - 8.1.4.4. Dépôt d'une plainte formelle, tout en proposant à l'autrice ou l'auteur du signalement des services d'accompagnement dans ce processus.

8.1.5. En recevant un signalement par l'intermédiaire du BIMH, HEC Montréal pourrait être justifiée d'entreprendre le traitement de la situation, même si aucune plainte formelle n'est déposée, s'il y a des motifs raisonnables de croire à une situation potentielle de harcèlement psychologique, compte tenu de son obligation d'offrir un milieu d'études, de travail ou de vie exempt de harcèlement psychologique.

8.2. Médiation

8.2.1. Si le contexte le permet et que les parties y consentent, la recherche d'une entente par médiation devrait être privilégiée afin de trouver une ou plusieurs solutions acceptables pour les parties concernées, et corrigeant la situation.

8.2.2. Si les parties consentent à la médiation, la ou le secrétaire général(e) amorce le processus de médiation en nommant une médiatrice ou un médiateur externe à HEC Montréal.

8.2.3. La personne médiatrice communique avec les parties concernées afin d'obtenir leur participation à la recherche d'une entente. Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, les termes de l'entente sont consignés dans un document signé par les deux parties.

8.2.4. La personne médiatrice transmet l'entente convenues entre les parties à la ou au secrétaire général(e) de HEC Montréal afin que celle-ci ou celui-ci s'assure de la mise en œuvre des mesures de soutien ou de correction convenues dans l'entente.

8.2.5. Si l'une des parties refuse la médiation ou ne respecte pas l'entente conclue au terme de la médiation, ou si la médiation échoue, la ou le secrétariat général(e) peut entreprendre un processus d'enquête, tel que décrit aux articles 8.3.12 et suivants.

8.3. Plainte formelle

8.3.1. La personne qui s'estime victime de harcèlement psychologique peut décider de déposer une plainte formelle, qu'elle ait ou non signalé la situation préalablement ou si, après avoir consulté un membre du personnel du BIMH, elle juge les démarches prévues aux articles 8.1 et 8.2 inadéquates ou insatisfaisantes.

8.3.2. La personne qui veut porter plainte auprès de HEC Montréal doit s'adresser à l'une des ressources du BIMH, qui l'accompagnera dans cette procédure et recevra la plainte au nom de HEC Montréal.

8.3.3. En déposant une plainte formelle au BIMH, son autrice ou auteur autorise la divulgation de son identité et de toute autre information nécessaire au traitement

de la situation à la personne visée par la plainte et à toute personne à qui la divulgation est nécessaire pour donner plein effet à la présente Politique.

- 8.3.4. Tout membre du personnel enseignant ou non enseignant de HEC Montréal s'estimant victime d'une situation de harcèlement psychologique peut exercer tout autre recours à sa disposition, notamment auprès de la *Commission des normes du travail*, qu'elle ou il ait signalé ou non la situation ou déposé une plainte formelle auprès de HEC Montréal par l'intermédiaire du BIMH.
- 8.3.5. À tout moment, la personne s'estimant victime de harcèlement psychologique peut se retirer d'une démarche qu'elle aurait initiée en vertu de la présente Politique. HEC Montréal se réserve toutefois le droit de poursuivre une enquête et d'appliquer toute mesure qu'elle juge nécessaire compte tenu de la situation, incluant la mise en place, s'il y a lieu, de mesures d'accommodement provisoires visant à protéger la personne s'estimant victime de harcèlement psychologique.

Analyse de la recevabilité

- 8.3.6. À la réception de la plainte par le BIMH, celle-ci est transmise à la ou au secrétaire général(e) de HEC Montréal, qui confie un mandat d'évaluation de la recevabilité de la plainte à une enquêtrice ou un enquêteur externe, dans les meilleurs délais.
- 8.3.7. Dans l'hypothèse où la ou le secrétaire général(e) était visé(e) par une plainte formelle, celle-ci serait transmise par le BIMH à la directrice ou au directeur de HEC Montréal, qui nommerait une personne pour remplacer la ou le secrétaire général(e) dans le traitement de la plainte.
- 8.3.8. Dans l'hypothèse où la directrice ou le directeur de HEC Montréal était visé(e) par une plainte formelle, celle-ci serait transmise par le BIMH à la ou au secrétaire général(e) qui devrait, sur réception, la remettre à la présidente ou au président du conseil d'administration de l'École. La présidente ou le président du conseil forme alors un comité composé de trois membres du conseil et lui confie la responsabilité du traitement de la plainte. Ce comité donne un mandat d'évaluation de la recevabilité de la plainte à une enquêtrice ou un enquêteur externe, dans les meilleurs délais, et traite la plainte comme le ferait la ou le secrétaire général(e) aux articles 8.3.6 et 8.3.9 à 8.3.16. Sur réception du rapport d'enquête, le comité agit comme le feraient la ou le secrétaire général(e) et les personnes mentionnées aux articles 8.3.15 et 8.3.16. S'il y a lieu, le comité fait des recommandations de mesures administratives ou de sanctions à la présidente ou au président du Conseil d'administration, qui décide des mesures ou sanctions à prendre. Le rapport d'enquête est transmis à la présidente ou au président du Conseil d'administration afin de lui permettre de prendre connaissance des recommandations et des facteurs de risques présents dans le milieu et mis en lumière dans le rapport.

- 8.3.9. Si la plainte formelle est jugée irrecevable, la ou le secrétaire général(e) informe la personne plaignante de cette conclusion et met en place les mesures afin de s'assurer que le milieu d'études, de travail ou de vie des parties à la plainte est sain, respectueux et sécuritaire. La personne mise en cause n'est pas informée du dépôt de la plainte.
- 8.3.10. Si la plainte formelle est jugée de mauvaise foi ou avec l'intention de nuire, la ou le secrétaire général(e) rencontre la personne plaignante et l'informe de la possibilité que lui soit imposé l'une des sanctions prévues à l'article 9. La personne mise en cause n'est pas informée du dépôt de cette plainte.
- 8.3.11. Si la plainte est jugée recevable, la ou le secrétaire général(e) :
- 8.3.11.1. informe la personne plaignante de sa conclusion;
 - 8.3.11.2. informe la personne mise en cause qu'une plainte a été déposée contre elle en vertu de la présente Politique et que cette plainte a été considérée recevable;
 - 8.3.11.3. demande à la personne plaignante et à la personne mise en cause, si cela n'a pas déjà été tenté et si les circonstances le permettent, si elles souhaitent choisir la médiation afin de résoudre la plainte, tel que prévu à l'article 8.2.

Enquête et conclusions

- 8.3.12. Dans tous les cas où une plainte de harcèlement psychologique est jugée recevable selon l'article 8.3.6, qu'un processus de médiation entre les parties échoue ou qu'une entente à la suite d'une médiation n'est pas respectée, la ou le secrétaire général(e) nomme une enquêtrice ou un enquêteur externe à HEC Montréal et lui confie le mandat de :
- 8.3.12.1. conduire avec toute la diligence requise la cueillette d'informations relatives à la plainte de harcèlement psychologique et d'entendre les parties et tous les témoins pertinents;
et
 - 8.3.12.2. conclure si la plainte est fondée ou non.
- 8.3.13. La ou le secrétaire général(e) informe la plaignante ou le plaignant et la personne mise en cause de la tenue de l'enquête formelle, du mandat donné à l'enquêtrice ou enquêteur externe, ainsi que de la possibilité d'être accompagné(e) par la personne de leur choix lors de leur rencontre avec l'enquêtrice ou enquêteur. Elle ou il leur indique toutefois que cette personne ne pourra pas intervenir lors de cette rencontre ni dans le processus d'enquête.

- 8.3.14. Un rapport des conclusions et recommandations de l'enquêtrice ou de l'enquêteur est remis à la ou au secrétaire général(e).
- 8.3.15. Si les conclusions du rapport démontrent qu'il n'y a pas de situation de harcèlement psychologique, les parties sont alors orientées par la ou le secrétaire général(e) vers les ressources appropriées pour rétablir la relation ou apporter les accommodements nécessaires au rétablissement d'un milieu d'études, de travail ou de vie respectueux et serein pour les deux parties. Pour ce faire, la ou le secrétaire général(e) peut demander la collaboration d'un comité de deux personnes composé soit de la directrice ou du directeur de la Direction des affaires professorales, des études, de la recherche et du transfert, des ressources humaines, des Services aux étudiants ou d'une ressource externe compétente.
- 8.3.16. Si les conclusions du rapport démontrent qu'il y a une situation de harcèlement psychologique, la ou le secrétaire général(e) s'adjoit un comité de deux personnes composé de la directrice ou du directeur de la Direction des affaires pédagogiques, des études, de la recherche et du transfert, des ressources humaines ou des services aux étudiants, et, conjointement avec ce comité:
- 8.3.16.1. rencontrent la personne mise en cause pour lui transmettre le résultat de l'enquête et lui permettre de l'entendre sur le sujet;
 - 8.3.16.2. établissent les recommandations de mesures ou sanctions qu'ils feront à la direction de HEC Montréal, selon l'article 9;
 - 8.3.16.3. communiquent leurs recommandations à la directrice ou au directeur de HEC Montréal, qui imposera les mesures ou sanctions à la personne mise en cause;
 - 8.3.16.4. rencontrent et informent la personne plaignante des conclusions, sans divulguer les mesures ou sanctions retenues;
 - 8.3.16.5. offrent le soutien des ressources du BIMH aux parties à la plainte, en fonction des mesures et sanctions recommandées;
 - 8.3.16.6. apportent les accommodements nécessaires au rétablissement d'un milieu d'études, de travail ou de vie respectueux et serein pour les deux parties.
- 8.3.17. Si la situation implique un membre du personnel enseignant ou non enseignant, le rapport d'enquête est conservé de façon confidentielle par la directrice ou le directeur de la Direction des ressources humaines. Si la situation implique une

étudiante ou un étudiant, le rapport est joint à son dossier académique et si la situation implique un tiers, le rapport est conservé par la Direction des finances.

- 8.3.18. Quelles que soient les conclusions de l'enquête, une copie du rapport d'enquête est remise à la directrice ou au directeur de HEC Montréal afin de lui permettre de prendre connaissance des recommandations et des facteurs de risques présents dans le milieu et mis en lumière dans le rapport.

9. Mesures administratives et sanctions

- 9.1. À la suite du rapport d'enquête, si la ou le secrétaire général(e), conjointement avec le comité de deux personnes décrit à l'article 8.3.16, concluent qu'un comportement interdit mentionné à la présente Politique a été posé, la personne mise en cause peut faire l'objet de mesures administratives ou de sanctions qui tiennent compte de la nature du manquement, de sa gravité et de son caractère répétitif.
- 9.2. HEC Montréal prendra les mesures disciplinaires ou sanctions nécessaires, incluant toute procédure adéquate en vertu des règles applicables, contre toute personne ayant rapporté un signalement, ou ayant tenté de rapporter un signalement, ou ayant déposé une plainte formelle, ou ayant tenté de déposer une telle plainte, de manière abusive ou frivole, de mauvaise foi ou basé sur de fausses allégations dans l'intention de nuire à la personne mise en cause.
- 9.3. Si la personne mise en cause est un membre du personnel enseignant ou non enseignant de HEC Montréal, la ou le secrétaire général(e), conjointement avec le comité de deux personnes décrit à l'article 8.3.16, font des recommandations à la directrice ou au directeur de HEC Montréal afin qu'elle ou il décide des mesures ou sanctions à prendre, telles que :
- 9.3.1. Avertissement au moyen d'une lettre remise par la directrice ou le directeur de HEC Montréal, qui sera aussi déposée à son dossier d'employé(e), sans autre conséquence immédiate;
- 9.3.2. Suspension avec ou sans solde;
- 9.3.3. Congédiement du membre du personnel, en respectant le fait que seul le Conseil d'administration peut autoriser le congédiement d'une ou un professeur(e) membre de l'Assemblée des professeurs;
- 9.3.4. Toute autre sanction jugée appropriée.

Dans tous les cas, les décisions sur les mesures ou les sanctions retenues sont jointes au dossier de l'employé(e).

- 9.4. Si la personne mise en cause est une étudiante ou un étudiant, la ou le secrétaire général(e), conjointement avec le comité de deux personnes décrit à l'article 8.3.16,

font des recommandations à la directrice ou au directeur de HEC Montréal afin qu'elle ou il décide des mesures ou sanctions à prendre, telles que :

- 9.4.1. Avertissement au moyen d'une note placée au dossier de l'étudiante ou de l'étudiant, sans autre conséquence immédiate;
- 9.4.2. Suspension de l'étudiante ou de l'étudiant qui ne pourra s'inscrire à des cours ou à un programme pendant une période de temps déterminée lors de la décision de la sanction; cette période ne pouvant pas être supérieure à deux ans;
- 9.4.3. Expulsion définitive de l'École de l'étudiante ou de l'étudiant qui ne pourra être admis ni réadmis à aucun programme ni cours de HEC Montréal, ni obtenir de grade, diplôme ou certificat;
- 9.4.4. Toute autre sanction jugée appropriée.

Dans tous les cas, les décisions sur les mesures ou les sanctions retenues sont jointes au dossier académique de l'étudiant(e).

- 9.5. Si la personne mise en cause est un tiers, la ou le secrétaire général(e), conjointement avec le comité de deux personnes décrit à l'article 8.3.16, font des recommandations à la directrice ou au directeur de HEC Montréal afin qu'elle ou il décide des mesures ou sanctions à prendre, telles que :

- 9.5.1. un avertissement écrit;
- 9.5.2. une demande de produire des excuses écrites;
- 9.5.3. un rapport à l'employeur;
- 9.5.4. la perte d'accès ou de privilèges;
- 9.5.5. la perte de toute relation d'affaires avec HEC Montréal pour le tiers et son employeur.

Dans tous les cas, les décisions sur les mesures ou les sanctions retenues contre un tiers sont conservées dans l'unité ayant fait affaires avec celui-ci ainsi qu'à la Direction des finances.

- 9.6. Lorsqu'il y a sanction, la ou le secrétaire général(e) doit, à la suite de la décision de la directrice ou du directeur de l'École :

- 9.6.1. aviser la personne plaignante des conclusions de l'enquête, sans révéler d'information confidentielle liée au dossier de la personne mise en cause, en lui rappelant son obligation de confidentialité;

- 9.6.2. aviser la personne mise en cause de la décision et des mesures ou sanctions retenues;
- 9.6.3. aviser la Direction des ressources humaines des mesures ou sanctions retenues, dans tous les cas où la personne mise en cause est membre du personnel enseignant ou non enseignant;
- 9.6.4. aviser la Direction des affaires professorales et des études des mesures ou sanctions retenues, si la personne mise en cause est membre du personnel enseignant;
- 9.6.5. aviser les Services aux étudiants et le Registrariat, si la personne mise en cause est une étudiante ou un étudiant;
- 9.6.6. aviser la direction de l'unité de l'École en relation avec le tiers sanctionné, lorsque la personne mise en cause est externe à HEC Montréal.

10. Confidentialité

- 10.1. Tous les renseignements relatifs à un signalement, un processus de médiation ou une plainte ainsi qu'à l'identité des personnes impliquées, sont traités confidentiellement par toutes les parties concernées, sauf lorsque la divulgation de ces renseignements, toujours faite de façon restrictive, est nécessaire à l'adoption de mesures d'accommodements, au traitement de la plainte, à l'imposition de mesures administratives ou de sanctions ou lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'il y a un risque sérieux et immédiat pour la vie, la santé, la sécurité d'une personne ou d'un autre membres de la communauté ou une menace à cet effet qui inspire un sentiment d'urgence.
- 10.2. Tous les membres de la communauté de HEC Montréal sont soumis à cette obligation de confidentialité, qu'ils soient ou non parties prenantes du signalement, du processus de médiation ou de la plainte.
- 10.3. Tout bris de confidentialité sera traité en conformité avec les articles 9.2 à 9.6.

11. Délais

- 11.1. Un signalement ou une plainte faits en conformité avec la présente Politique peuvent être faits en tout temps et aucun délai de prescription n'est applicable. Toutefois, les membres de la communauté de HEC Montréal qui sont affectés par l'un des comportements interdits visés par la présente Politique sont encouragés à faire un signalement ou déposer une plainte au BIMH dès que possible, le passage du temps pouvant nuire aux moyens dont dispose HEC Montréal pour traiter adéquatement la situation.

12. Application de la politique

- 12.1. La responsabilité générale de l'application de la présente Politique est confiée à la ou au secrétaire général(e) de HEC Montréal.

13. Reddition de comptes

- 13.1. La ou le secrétaire général(e) rend compte annuellement au Conseil d'administration de l'application de la présente Politique dans un rapport où elle ou il fait état :
 - 13.1.1. Des mesures de prévention et de sensibilisation ou des activités de formations qui ont été mises en place en cours d'année;
 - 13.1.2. Du nombre de signalements de harcèlement psychologique, de processus de médiation réussis avec succès ou de plaintes de harcèlement psychologique reçues par le BIMH et leurs délais de traitement;
 - 13.1.3. Des interventions effectuées et de la nature des sanctions appliquées.

14. Entrée en vigueur et révision

- 14.1. La présente Politique a été adoptée par Conseil d'administration de HEC Montréal le 6 février 2020, pour une entrée en vigueur le même jour.
- 14.2. La présente Politique remplace intégralement la *Politique en vue d'assurer un milieu de travail et d'étude exempt de toute forme de harcèlement* entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005.
- 14.3. HEC Montréal s'engage à réviser la présente Politique au moins une fois tous les quatre ans.

Annexe 1 – Personnes ressources (au 6 février 2020)

