HEC MONTRÉAL

Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel à HEC Montréal

Responsable de son application	Secrétariat général	
Adoption (instance/autorité)	Date	Numéro de résolution
Conseil d'administration	27 novembre 2018	2018-11-27-12.0
Dernière mise à jour	Date	Numéro de résolution
Conseil d'administration	14 décembre 2023	2023-12-14-10.0

Conservation	Service de gestion de l'information institutionnelle et des archives
Classification	A01-02 Cadre normatif – Milieu de vie
Révision du document	Septembre 2026

Versions antérieures |

2022-sept.-15 2022-09-15-11.0	2020-févr.-6 2020-02-06-15.1.0

TABLE DES MATIÈRES

1. PRINCIPES DIRECTEURS ---------- 1
2. ENGAGEMENT ---------- 1
3. CHAMP D'APPLICATION ---------- 3
4. DÉFINITIONS ---------- 3
5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS ---------- 6
   - 5.1 Attentes et responsabilités générales ---------- 6
   - 5.2 Bureau du respect de la personne (ou « Bureau du respect » ou « Bureau ») ---------- 6
   - 5.3 Comité permanent ---------- 7
   - 5.4 Direction des affaires professorales ---------- 7
   - 5.5 Direction de l'École et Secrétariat général ---------- 7
   - 5.6 Direction des ressources humaines ---------- 7
   - 5.7 Membres de la communauté étudiante de HEC Montréal ---------- 7
   - 5.8 Membres ou regroupement de membres de la communauté de HEC Montréal ou tiers faisant affaire avec eux ---------- 8
   - 5.9 Personnes représentant des associations étudiantes et des groupes d'intérêt ---------- 8
   - 5.10 Services aux étudiants (SAÉ) ---------- 8
   - 5.11 Tiers ---------- 8
6. COMITÉ PERMANENT ---------- 9
7. COMPORTEMENTS INTERDITS ---------- 10
   - 7.1 Acte de violence à caractère sexuel ---------- 10
   - 7.2 Représailles ---------- 10
8. SERVICES PERSONALISÉS ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ---------- 11
9. SIGNALEMENT ET PLAINTES ---------- 12
   - 9.1 Signalement ---------- 12
   - 9.2 Plainte formelle ---------- 13
   - 9.3 Plainte criminelle ---------- 16
10. MESURES ADMINISTRATIVES ET SANCTIONS ---------- 17
11. CONFIDENTIALITÉ ---------- 18
12. DÉLAIS ET ÉCHÉANCES ---------- 19
13. APPLICATION DE LA POLITIQUE ---------- 20
14. REDDITION DE COMPTE ---------- 20
15. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION ---------- 20

ANNEXE A - CODE DE CONDUITE POUR LES RELATIONS ENTRE LES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE ET DU PERSONNEL, INCLUANT LE CORPS ENSEIGNANT ---------- 21

ANNEXE B – PERSONNE-RESSOURCES ---------- 24

1. PRINCIPES DIRECTEURS

1.1 HEC Montréal reconnait l'importance primordiale d'assurer un milieu d'études, de travail et de vie sain et sécuritaire pour l'ensemble des membres de sa communauté, qu'ils soient membres de sa communauté étudiante, de son personnel, incluant son corps enseignant, ou de sa direction. Par la présente Politique, HEC Montréal renforce ses actions pour prévenir et combattre toute forme de violence à caractère sexuel au sein de sa communauté.

1.2 La présente Politique s'applique à l'ensemble des membres de la communauté de HEC Montréal. Bien que la violence puisse toucher toute la population, l'École reconnait que les personnes les plus à risque demeurent les femmes, les jeunes femmes et les filles, les membres des peuples autochtones et des communautés culturelles, les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, les membres de la communauté étudiante provenant de l'étranger, et les personnes en situation de handicap.

1.3 HEC Montréal ne peut pas empêcher les relations consensuelles intimes, telles qu'amoureuses ou sexuelles, entre les membres adultes de sa communauté étudiante et/ou les membres de son personnel, incluant son corps enseignant. Toutefois, afin de préserver l'objectivité, l'impartialité, l'intégrité et le respect requis dans toute relation pédagogique ou d'autorité et afin de protéger cette relation de tout abus potentiel de pouvoir, de confiance, d'autorité ou de violence à caractère sexuel, HEC Montréal n'accepte pas la concomitance d'une relation pédagogique ou d'autorité et d'une relation intime, telle qu'amoureuse ou sexuelle, entre les mêmes membres de sa communauté.

2. ENGAGEMENT

2.1 À l'égard des principes ci-dessus, HEC Montréal s'engage :

2.1.1 à maintenir un milieu d'études, de travail et de vie où tous les membres de sa communauté se sentent en sécurité et à l'abri de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité;

2.1.2 à s'assurer que ses infrastructures soient sécuritaires pour l'ensemble des membres de sa communauté et à y apporter les ajustements nécessaires au besoin;

2.1.3 à s'assurer du respect du Code de conduite présenté en annexe A;

2.1.4 à exiger que toute personne ou regroupement membre de sa communauté (ex. : associations étudiantes, groupes d'intérêt, comités étudiants, équipes sportives, unités de l'École) ou tout tiers qui organise des activités, notamment sociales ou d'accueil pour les membres de sa communauté, s'assure que les évènements soient planifiés et menés afin qu'ils se déroulent de façon saine, sécuritaire, exempte de violence à caractère sexuel en conformité avec la présente Politique et son Code de conduite et que tous les autres règlements, politiques, directives et codes applicables à la communauté soient respectés;

2.1.5 à offrir du soutien aux membres de sa communauté affectés par la violence à caractère sexuel dans les délais prescrits par la Loi, particulièrement les personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiantes et étudiants internationaux ainsi que les personnes en situation de handicap, qui se prévaudraient de la présente Politique, afin de s'assurer qu'elles reçoivent un traitement équitable;

2.1.6 à prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour prévenir le harcèlement psychologique et toute forme de violence à caractère sexuel qui pourraient toucher des membres de sa communauté étudiante durant un stage dans le cadre de leurs études à l'École ainsi que pour protéger les stagiaires à HEC Montréal et, si de telles conduites sont portées à sa connaissance, pour les faire cesser;

2.1.7 à ce qu'aucun moyen ne soit pris pour inciter toute personne touchée par la présente Politique à se taire, pour quelque raison que ce soit;

2.1.8 à ce que le soutien aux personnes de sa communauté affectées par la violence à caractère sexuel et la présomption d'innocence soient tous deux considérés équitablement dans l'application de la présente Politique;

2.1.9 à signaler sans délai à la Direction de la protection de la jeunesse toute situation dans laquelle il y a des motifs raisonnables de croire que la sécurité ou le développement d'une personne mineure est ou pourrait être compromis;

2.1.10 à faire connaître la présente Politique à l'ensemble de sa communauté ainsi qu'aux tiers faisant affaire avec HEC Montréal, l'un ou l'une de ses unités, associations étudiantes, regroupements ou comités étudiants, et offrir les formations annuelles obligatoires requises par la Loi.

2.2 Afin de contrer la violence à caractère sexuel au sein de son établissement, HEC Montréal requiert la participation de l'ensemble des membres de sa communauté, qui doit se conformer aux exigences et obligations de la présente Politique.

Les membres de la direction de l'École, de son personnel, incluant le corps enseignant, les personnes représentant des associations étudiantes, les membres de la communauté étudiante ainsi que toute tierce personne faisant affaire avec HEC Montréal doivent réaliser l'importance de leur rôle dans la prévention et la lutte contre la violence à caractère sexuel.

À cet égard, HEC Montréal encourage fortement toute personne affectée par la violence à caractère sexuel, incluant toute personne témoin d'un acte de violence à caractère sexuel, à se prévaloir des ressources et droits prévus à la présente Politique.

3. CHAMP D'APPLICATION

3.1 La présente Politique s'applique :

3.1.1 à tout membre de la communauté de HEC Montréal, qu'elle ou 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 affaire avec HEC Montréal ou l'une de ses unités; et

3.1.2 à toute violence à caractère sexuel qui s'est produite 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, organisées par HEC Montréal ou l'une de ses unités, par une association étudiante ou un groupe d'intérêt reconnu par HEC Montréal, par un comité étudiant 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, de même que par le biais de moyens technologiques.

4. DÉFINITIONS

4.1 « Auteur ou autrice de signalement »

Toute personne qui se croit victime de violence à caractère sexuel ou toute personne témoin de violence à caractère sexuel 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 par plus d'une personne.

4.2 « Bureau du respect de la personne » ou « Bureau du respect » ou « Bureau »

Le Bureau du respect de la personne, 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 assumer les rôles et responsabilités définis à l'article 5 de la Politique et pour agir comme guichet unique pour toute personne de la communauté de HEC Montréal affectée par un acte de violence à caractère sexuel.

4.3 « Comité permanent »

Le comité constitué en vertu de l'article 6 de la présente Politique.

4.4 « Communauté de HEC Montréal »

Les étudiantes et étudiants, les stagiaires au postdoctorat ou autres, les membres du personnel, incluant le corps enseignant, ainsi que les membres de la direction de HEC Montréal.

4.5 « 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 ou à toute autre activité pédagogique ou de recherche de HEC Montréal.

Sont comprises 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.

4.6 « Harcèlement »

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*.

Si une conduite vexatoire telle que décrite ci-dessus n'est pas de nature sexuelle, les règles applicables sont celles prévues à la *Politique pour un milieu d'études, de travail et de vie respectueux et exempt de harcèlement*.

*Art. 81.18, Loi sur les normes du travail

4.7 « Loi »

La *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, RLRQ, c. P-22.1.

4.8 « Personne mise en cause »

Toute personne visée par des allégations de violence à caractère sexuel ou de manquement à la présente Politique ou à son Code de conduite (Annexe A). Une telle allégation peut viser une personne ou plusieurs personnes.

4.9 « Personne plaignante »

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

4.10 « Plainte criminelle »

L'action de déposer une plainte à la police qui enclenchera un processus d'enquête policière et d'éventuelles procédures judiciaires. Une plainte criminelle est traitée par le système judiciaire, et non par les dispositions de la présente Politique.

4.11 « Plainte formelle »

Une démarche formelle visant à dénoncer par écrit à HEC Montréal une situation de violence à caractère sexuel, selon les modalités prévues à l'article 9.2 de la Politique.

4.12 « 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'égardd'une étudiante ou d'un étudiant que d'une ou d'un membre du personnel de HEC Montréal, incluant le corps enseignant.

4.13 « 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 la communauté étudiante incluent, notamment, les membres du conseil pédagogique, les membres du corps enseignant 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 personnes étudiant aux cycles supérieurs qui supervisent d'autres membres de la communauté étudiante (à titre de stagiaires, par exemple) ainsi que celles qui les conseillent ou les entraînent sont également reconnues comme étant en relation pédagogique.

4.14 « Signalement »

L'action de divulguer de l'information sur un acte de violence à caractère sexuel, 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 Bureau du respect de la personne. Un signalement peut être anonyme; il peut être effectué par la victime présumée ou par une personne qui en est témoin.

4.15 « Tiers »

Toute personne tierce à HEC Montréal ou l'une de ses unités (incluant toute personne à l'emploi de cette tierce partie, qu'elle soit contractante, cliente, visiteuse, prestataire de service, invitée, consultante, commanditaire, bénévole, un organisme externe, ou toutes autres relations similaires) qui est en relation avec HEC Montréal, ou l'une de ses unités.

4.16 « Violence à caractère sexuel »

Toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel. Cette notion s'étend également à toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique. Aucun critère de gravité ou de répétitivité n'est requis par la *Loi*. À titre d'exemple, l'acte de violence à caractère sexuel peut se manifester, notamment, en personne, au téléphone, verbalement ou par écrit et par des moyens électroniques tels Internet et les réseaux sociaux.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

5.1 Attentes et responsabilités générales

5.1.1 Il incombe à toutes les personnes de la communauté de HEC Montréal, ainsi qu'aux tiers qui ont un lien contractuel avec elles ou avec HEC Montréal, de prendre connaissance de la présente Politique, incluant ses annexes, et de se conformer aux exigences et obligations qui y sont contenues.

5.1.2 Lorsqu'une personne de la communauté de HEC Montréal reçoit les confidences d'une victime ou qu'elle est témoin d'un geste de violence à caractère sexuel, elle est tenue de porter assistance à la personne concernée et de la référer au Bureau du respect de la personne pour qu'elle puisse être prise en charge conformément à la Politique.

5.1.3 Dans le cas d'une victime ou présumée victime mineure, toute personne de la communauté de HEC Montréal ou toute personne qui occupe un poste 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 la personne mineure est ou peut être compromis, est tenue d'en informer aussitôt la personne qui occupe le poste de secrétaire général de l'École afin que celle-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 du respect de la personne (ou « Bureau du respect » ou « Bureau »)

5.2.1 HEC Montréal, par l'entremise du Bureau, offre du soutien aux autrices et auteurs de signalements et de plaintes qui sont membres de la communauté de HEC Montréal, que la personne mise en cause soit membre de cette communauté ou non. Le personnel du Bureau offre les conseils, le soutien et l'accompagnement nécessaires aux autrices et auteurs de signalement, aux personnes plaignantes, aux personnes mises en cause, aux personnes témoins et à toute personne de la communauté de HEC Montréal affectée par un acte de violence à caractère sexuel, en les informant de leurs options face à la situation ainsi que du traitement du signalement ou de la plainte formelle, le tout en s'assurant de sauvegarder la confidentialité des parties et l'équité du processus.

5.2.2 En collaboration avec les Services aux étudiants et la Direction des ressources humaines de HEC Montréal, le Bureau dispense les formations annuelles obligatoires sur la violence à caractère sexuel aux membres de la direction de l'École, de son personnel, incluant le corps enseignant, ainsi qu'aux personnes représentant ses associations étudiantes.

5.2.3 Par différents moyens visant à rejoindre le plus efficacement chacune de ces personnes, HEC Montréal, en collaboration avec le Bureau, diffuse à toute la communauté de l'École l'information de nature juridique nécessaire pour bien comprendre la présente Politique, notamment les définitions d'actes de violence à caractère sexuel ainsi que les étapes de cheminement d'un signalement, du dépôt d'une plainte formelle et d'une plainte criminelle.

5.3 Comité permanent

5.3.1 Le comité permanent a le mandat d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la présente Politique. Il est tenu de mettre en place un processus afin de s'assurer que les membres de la communauté étudiante, de la direction et du personnel, incluant le corps enseignant, soient consultés dans le cadre de l'élaboration et des révisions de la Politique. Il dresse annuellement la liste des bureaux d'enquête externes à laquelle se réfère la personne qui occupe le poste de secrétaire général dans le processus de traitement des plaintes formelles.

5.4 Direction des affaires professorales

5.4.1 La personne qui dirige les affaires professorales participe à la gestion des plaintes formelles avec celle qui occupe le poste de secrétaire général et la directrice ou le directeur des ressources humaines. Elle travaille de concert avec le Bureau du respect de la personne, notamment pour prévenir la violence à caractère sexuel, planifier les formations annuelles obligatoires pour les membres du corps enseignant et fournir du soutien aux membres du corps enseignant que des situations de violence à caractère sexuel pourraient affecter.

5.5 Direction de l'École et Secrétariat général

5.5.1 La personne qui occupe le poste de direction de HEC Montréal s'assure de l'application de la présente Politique et se fait représenter par la personne qui occupe le poste de secrétaire général de l'École, qui est responsable de l'application de la présente Politique, de la gestion des plaintes formelles en collaboration avec la personne qui occupe le poste de direction des ressources humaines et celle qui dirige la direction des affaires professorales, ainsi que de la reddition de comptes annuelle exigée par la Loi. La personne qui occupe le poste de secrétaire général préside le comité permanent.

5.6 Direction des ressources humaines

5.6.1 La personne qui occupe le poste de direction des ressources humaines travaille de concert avec le Bureau du respect de la personne, notamment pour prévenir la violence à caractère sexuel, planifier les formations annuelles obligatoires pour les membres de la direction et du personnel de HEC Montréal et pour fournir du soutien aux membres du personnel de l'École affectés par cette violence. Cette personne participe à la gestion des plaintes formelles avec celles qui occupent le poste de secrétaire général et de direction des affaires professorales.

5.7 Membres de la communauté étudiante de HEC Montréal

5.7.1 Les membres de la communauté étudiante doivent respecter le Code de conduite à leurs égards et se conformer aux exigences et obligations contenues dans la présente Politique.

5.8 Membres ou regroupement de membres de la communauté de HEC Montréal ou tiers faisant affaire avec eux

5.8.1 Les membres de la communauté de HEC Montréal doivent user de vigilance et signaler tout incident de violence à caractère sexuel au Bureau du respect de la personne, en reconnaissant l'importance d'agir rapidement.

5.8.2 Tout membre ou tout regroupement de membres de la communauté de HEC Montréal (par exemple des associations étudiantes, groupes d'intérêt, comités étudiants, équipes sportives, unités de l'École), particulièrement celles et ceux qui organisent des activités, notamment sociales ou d'accueil, doivent s'assurer que les évènements soient planifiés et menés afin qu'ils se déroulent de façon saine, sécuritaire et exempte de violence à caractère sexuel en conformité avec la présente Politique et son Code de conduite, qu'aucun jeu, blague ou activité ne compromette l'intégrité physique ou psychologique des personnes, et que tous les règlements, politiques, directives et codes applicables soient scrupuleusement respectés.

5.9 Personnes représentant des associations étudiantes et des groupes d'intérêt

5.9.1 Les personnes représentant des associations étudiantes et des groupes d'intérêt reconnus par HEC Montréal, ainsi que leurs comités, doivent respecter les règles encadrant les activités sociales ou d'accueil telles que décrites au point 5.8 ci-dessus, participer à la diffusion de l'offre de formation et de sensibilisation du Bureau du respect de la personne et suivre les formations annuelles obligatoires requises par la Loi.

5.10 Services aux étudiants (SAÉ)

5.10.1 Les SAÉ travaillent de concert avec le Bureau du respect de la personne, notamment pour prévenir la violence à caractère sexuel, planifier les formations annuelles pour les membres de la communauté étudiante de HEC Montréal et fournir du soutien individuel aux personnes affectées par cette violence.

5.11 Tiers

5.11.1 Les tiers qui sont liés contractuellement avec HEC Montréal, l'une de ses unités ou l'une des personnes représentant sa communauté sont tenus de respecter la présente Politique et ses annexes, de même que leurs sous-traitantes et sous-traitants, les personnes qui les représentent ou qui sont à leur service. Les tiers qui participent à l'organisation d'activités, notamment sociales ou d'accueil destinées aux membres de la communauté de HEC Montréal, doivent s'assurer que les évènements soient planifiés et menés afin qu'ils se déroulent de façon saine, sécuritaire et exempte de violence à caractère sexuel, en conformité avec la présente Politique et son Code de conduite et que tous les règlements, politiques, directives et codes applicables soient scrupuleusement respectés.

6. COMITÉ PERMANENT

6.1 Le comité permanent a le mandat d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la présente Politique. Il est tenu de mettre en place un processus afin de s'assurer que les membres de la communauté étudiante, de la direction et du personnel, incluant le corps enseignant, soient consultés dans le cadre de l'élaboration et des révisions de la Politique.

Tout en préservant la confidentialité requise par la présente Politique, le comité permanent est informé périodiquement de l'état et de l'évolution des signalements et plaintes déposés auprès des ressources du Bureau du respect de la personne, comme des suivis de ceux-ci effectués par HEC Montréal.

6.2 Le choix des membres du comité permanent est fait en fonction de la représentation des groupes composant sa communauté, soit la communauté étudiante et les membres de son personnel, incluant le corps enseignant, ainsi qu'en fonction de critères favorisant la représentation de la diversité présente à HEC Montréal. L'expertise en matière de violence à caractère sexuel, de harcèlement ou de toute règlementation similaire à la présente Politique est aussi un critère à considérer dans le choix des membres.

6.3 La personne qui occupe le poste de direction de HEC Montréal désigne les personnes suivantes à titre de membres du comité permanent :

a. La personne qui occupe le poste de secrétaire général de HEC Montréal; elle assume la présidence du comité permanent;

b. Une personne membre du corps professoral dont la désignation est recommandée par l'Assemblée des professeurs;

c. Une personne recommandée par la direction des affaires professorales pour la représenter;

d. Une personne recommandée par la direction des ressources humaines pour la représenter;

e. Une personne recommandée par le Bureau du respect de la personne pour la représenter;

f. Une personne recommandée par la direction des Services aux étudiants pour la représenter;

g. Une personne représentant le personnel non-cadre de l'École dont la désignation est recommandée par le Secrétariat général;

h. Une personne de l'équipe responsable de l'équité, la diversité et l'inclusion, dont la désignation est recommandée par le Secrétariat général;

i. Deux membres de la communauté étudiante, dont une personne ayant un profil de recherche, et dont les désignations sont recommandées par les associations étudiantes;

j. Une personne désignée par le Secrétariat général dont le rôle est de coordonner et soutenir les activités du comité permanent.

6.4 La durée du mandat des membres du comité permanent est de trois ans pour les membres du personnel et d'une année pour les membres de la communauté étudiante. Sauf pour la présidence du comité qui se renouvelle automatiquement, le mandat des membres est renouvelable une fois; la personne qui occupe le poste de direction de l'École peut approuver une dérogation à cette limite.

6.5 Si une personne du comité permanent est visée par un signalement, une plainte formelle et/ou une plainte criminelle, elle est automatiquement retirée du comité pour la période de traitement du signalement ou de cette plainte. S'il s'agit de la personne qui occupe le poste de secrétaire général, la présidence du comité est assignée à quelqu'un d'autre du comité par la personne qui occupe le poste de direction de l'École.

6.6. Le comité permanent peut s'adjoindre toute personne pouvant le soutenir dans son mandat.

7. COMPORTEMENTS INTERDITS

7.1 Acte de violence à caractère sexuel

7.1.1 Aux fins de l'application de la présente Politique, est interdit tout acte de violence commis par le biais de pratiques sexuelles ou ciblant la sexualité, notamment l'agression et le harcèlement sexuels, de même que de toutes autres inconduites qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle, incluant ceux relatifs aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

7.2 Représailles

7.2.1 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 : scolaires, professionnels, diffamatoires, financiers (par exemple le retrait d'une bourse décernée par une ou un membre du corps enseignant à une étudiante ou un étudiant aux cycles supérieurs sous sa supervision; la perte d'un emploi ou d'un contrat). Ces représailles peuvent survenir à tout moment et non seulement à la suite d'un signalement ou du dépôt d'une plainte.

7.2.2 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, qu'elle soit formelle et/ou criminelle, pour un acte de violence à caractère sexuel, ou qui participe à un processus du traitement d'un signalement ou d'une plainte formelle ou criminelle.

7.2.3 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.

7.2.4 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.

8. SERVICES PERSONALISÉS ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

8.1 Lorsqu'un acte de violence à caractère sexuel est dévoilé à l'une des ressources du Bureau du respect de la personne, celle-ci a, envers toutes les personnes touchées par ce dévoilement, un devoir d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement par des ressources spécialisées en cette matière.

8.2 Dans certains cas, les circonstances de l'incident allégué peuvent exiger que des mesures d'accommodement provisoires soient adoptées afin de traiter adéquatement la situation et de préserver la sécurité et l'intégrité des personnes impliquées, en conformité avec la section 8.3 ci-dessous.

8.3 En ces cas, une personne représentant le Bureau du respect de la personne doit informer la personne qui occupe le poste de secrétaire général de HEC Montréal afin qu'elle s'assure que de telles mesures soient mises en place, pour la période jugée nécessaire par la personne représentant le Bureau. Lorsque des membres de la communauté étudiante sont impliqués, la personne qui occupe le poste de secrétaire général peut se faire seconder par la direction des Services aux étudiants pour l'instauration de ces mesures. Dans les cas où des membres du corps enseignant sont impliqués, la personne qui occupe le poste de secrétaire général peut recourir à la collaboration de la direction des affaires professorales et, dans le cas où du personnel non enseignant est impliqué, la direction des ressources humaines peut jouer ce rôle dans l'instauration des mesures d'accommodement.

8.4 Les mesures provisoires d'accommodement qui peuvent être offertes à toute personne s'estimant victime d'un acte de violence à caractère sexuel ou étant mise en cause dans cet acte incluent notamment :

8.4.1 Les services de soutien tels que ceux offerts par le Bureau du respect de la personne ainsi que, pour les membres du personnel (incluant le corps enseignant), le « Programme d'aide aux employés », et, pour les membres de la communauté étudiante, la consultation psychologique et les services de soutien individuel offerts par les Services aux étudiants;

8.4.2 Pour les membres de la communauté étudiante : 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;

8.4.3 Pour les membres du personnel, incluant le corps enseignant : la séparation des parties en cause, le changement de milieu de travail et/ou d'horaire, la suspension administrative de la personne mise en cause du milieu de travail pendant l'enquête;

8.4.4 Pour les membres de la communauté étudiante, du personnel (incluant le corps enseignant) 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.

8.5 Toute décision concernant des mesures d'accommodement provisoires telles que mentionnées ci-dessus doit être prise dans le délai prévu à l'article 12.

9. SIGNALEMENT ET PLAINTES

9.1 Signalement

9.1.1 Toute personne qui croit être victime d'un acte de violence à caractère sexuel ou qui en a été témoin, qui veut consulter quelqu'un à cet effet ou qui a des renseignements à fournir à ce sujet, peut en informer une ressource du Bureau du respect de la personne, en toute confidentialité et sans l'obligation de poursuivre ses démarches vers un processus de plainte formelle. Cette personne peut aussi, sans avoir à rencontrer quelqu'un du Bureau, envoyer un message courriel à l'adresse prévue à cet effet (respect@hec.ca). Le message sera reçu de façon confidentielle par une personne-ressource du Bureau spécialisée en cette matière.

9.1.2 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 11.2 de la présente Politique.

9.1.3 Lors d'un signalement, la personne-ressource du Bureau du respect de la personne qui le reçoit doit respecter les principes suivants, que le signalement soit fait par une victime présumée ou par une personne désireuse de fournir des renseignements sur un acte de violence à caractère sexuel dont elle a eu connaissance, de façon directe ou indirecte :

9.1.3.1. écouter la personne sans la juger;

9.1.3.2. manifester son ouverture à accepter le récit des événements tel que rapporté, sans le remettre en cause;

9.1.3.3. respecter les choix d'intervention de la personne, notamment concernant le dépôt ou non d'une plainte formelle et/ou criminelle;

9.1.3.4. ne pas minimiser ou excuser le geste de la personne mise en cause, ou encore insinuer que la présumée victime a une part de responsabilité dans ce qui lui est arrivé;

9.1.3.5. lui assurer la confidentialité requise en conformité avec les principes énoncés à la section 11 de la présente Politique.

9.1.4 Au cours de son intervention lors d'un signalement, la personne-ressource du Bureau du respect de la personne peut, dans le respect de la volonté de la personne qui a effectué le signalement :

9.1.4.1. lui proposer de consulter d'autres personnes-ressources internes et/ou externes à HEC Montréal;

9.1.4.2. l'informer de la possibilité de déposer une plainte formelle et/ou une plainte criminelle, tout en lui proposant des services d'accompagnement dans ces processus.

9.1.5 Dans le délai de sept jours prévu à l'article 12.2, la personne-ressource du Bureau du respect de la personne :

9.1.5.1. offre à la personne qui a fait le signalement les services personnalisés et les mesures d'accommodement prévus à la section 8 ci-dessus;

9.1.5.2. peut demander à la personne qui occupe le poste de secrétaire général de prévoir, sur une base provisoire, toute mesure d'accommodement susceptible d'atténuer les impacts sur la vie universitaire ou professionnelle et personnelle de la personne qui a fait le signalement, de façon à rétablir un milieu d'études, de travail et de vie sain et sécuritaire pour celle-ci et pour la communauté de HEC Montréal;

9.1.6 En tout temps, si la personne qui occupe le poste de secrétaire général est avisée par le Bureau du respect de la personne, par toute instance de l'École ou anonymement, de l'existence d'un enjeu lié à un acte de violence à caractère sexuel au sein de la communauté de HEC Montréal, elle peut, conjointement avec les directions des ressources humaines et des affaires professorales, demander à un bureau d'enquête externe d'intervenir, même si aucune plainte formelle n'est déposée; les conclusions du rapport d'enquête sont traitées tel qu'indiqué à l'article 9.2.7.

9.2 Plainte formelle

9.2.1 Toute personne visée par la présente Politique qui estime être victime d'un acte de violence à caractère sexuel peut déposer une plainte formelle écrite auprès du Bureau du respect de la personne qu'elle ait, ou non, signalé la situation préalablement.

En aucune circonstance le Bureau du respect de la personne ou HEC Montréal ne peut se substituer au travail des corps policiers. Toute personne visée par la présente Politique et affectée par toute forme de violence à caractère sexuel peut porter plainte à la police, qu'elle ait ou non signalé la situation ou déposé une plainte formelle au Bureau du respect de la personne.

9.2.2 Le dépôt d'une plainte formelle peut être fait en tout temps, aucun délai de prescription n'étant applicable.

9.2.3 L'unique formalité exigée lors du dépôt d'une plainte est la rédaction du formulaire prévu à cet effet, disponible auprès du Bureau du respect de la personne, complété avec le soutien d'une ressource du Bureau et daté du jour du dépôt.

9.2.4 Sur réception d'une plainte dont toutes les parties prenantes sont étudiantes, la personne-ressource du Bureau du respect de la personne qui a reçu la plainte la transmet à la personne qui occupe le poste de secrétaire général, qui peut la traiter selon le processus établi par le Code de conduite de la communauté étudiante.

9.2.5 Sur réception d'une plainte impliquant une ou un membre du personnel de HEC Montréal, la ressource du Bureau du respect de la personne qui l'a reçue la transmet à la personne qui occupe le poste de secrétaire général, qui confie un mandat d'évaluation de la recevabilité de la plainte à un bureau d'enquête externe, dans les meilleurs délais.

Dans l'hypothèse où une plainte formelle visait la personne qui occupe le poste de secrétaire général, celui de la direction des ressources humaines ou de la direction des affaires professorales, la plainte sera transmise par le Bureau du respect à la personne qui occupe le poste de direction de HEC Montréal, qui nommera quelqu'un pour remplacer la personne visée par la plainte, pour le traitement de celle-ci.

Dans l'hypothèse où la personne qui occupe le poste de direction de HEC Montréal était visée par une plainte formelle, cette dernière sera transmise par le Bureau du respect à la personne qui occupe le poste de secrétaire général qui doit, sur réception, la remettre à la personne qui préside le conseil d'administration de l'École. La présidence du conseil forme alors un comité composé de trois membres du conseil qui agissent dans le traitement de la plainte au même titre que le font dans la présente politique les personnes qui occupent les postes de secrétaire général, de direction des ressources humaines et de direction des affaires professorales.

9.2.6 Parallèlement et dans le délai de sept jours prévu à l'article 12.2, que la plainte soit traitée selon le Code de conduite de la communauté étudiante ou selon l'article ci-dessus, le Bureau du respect de la personne :

9.2.6.1. offre à la personne qui a déposé la plainte ses services d'accueil, de référence, de soutien psychologique et d'accompagnement par des ressources spécialisées et formées en matière de violences à caractère sexuel;

9.2.6.2. peut demander à la personne qui occupe le poste de secrétaire général, sur une base provisoire, que soit prévue toute mesure susceptible d'atténuer les impacts sur la vie universitaire ou professionnelle et personnelle de la personne qui a déposé la plainte, de façon à rétablir un milieu d'études, de travail et de vie sain et sécuritaire pour elle et la communauté de HEC Montréal.

9.2.7 Sur réception du rapport du bureau d'enquête externe quant à la recevabilité de la plainte, la personne qui occupe le poste de secrétaire général :

9.2.7.1. si la plainte est jugée recevable :

- confie un mandat d'enquête complète à un bureau d'enquête externe qui lui fait rapport dans les meilleurs délais ;
- informe la personne qui a déposé la plainte de la tenue d'une enquête formelle sur le fond de la plainte ;
- informe la personne mise en cause de la tenue d'une enquête formelle sur le fond la plainte, lui offre des services d'accueil, de référence, de soutien psychologique et d'accompagnement via le Bureau du respect de la personne;
- peut prévoir, le temps de l'enquête, toute mesure susceptible d'atténuer les impacts de celle-ci sur la vie universitaire ou professionnelle de la personne mise en cause ;

9.2.7.2. si la plainte est jugée non recevable, en informe par écrit la personne plaignante et le Bureau du respect de la personne en leur mentionnant les raisons de la non-recevabilité, offre le soutien du Bureau du respect à la personne qui a déposé la plainte, indique les raisons de la non-recevabilité sur le formulaire de plainte et archive le dossier; à moins qu'il y ait une situation problématique ou conflictuelle, la personne mise en cause dans la plainte n'est alors pas informée de celle-ci.

Bien qu'une plainte formelle ait été jugée non recevable, la personne qui occupe le poste de secrétaire général, conjointement avec les personnes qui occupent les postes de direction des ressources humaines et des affaires professorales, pourraient décider que des mesures telles la sensibilisation ou la formation de la personne mise en cause soient souhaitables. Elles pourraient aussi proposer la médiation aux parties impliquées ainsi que des mesures d'accommodement.

9.2.8 Au terme de l'enquête externe complète, un rapport est remis à la personne qui occupe le poste de secrétaire général :

9.2.8.1. si le rapport d'enquête démontre que les allégations de violence à caractère sexuel ne sont pas fondées, la personne qui occupe le poste de secrétaire général, conjointement avec celles qui occupent les postes de direction des ressources humaines et des affaires professorales :

- si elles concluent que la plainte était manifestement déposée de bonne foi, elles ferment le dossier, informent par écrit les personnes plaignante et mise en cause du non-fondement de la plainte ainsi que ses raisons, les indiquent sur le formulaire de plainte et archivent le dossier;

- si elles concluent que la plainte était manifestement déposée de mauvaise foi, elles en informent par écrit les personnes plaignante et mise en cause, elles déterminent si la personne qui a déposé la plainte doit faire l'objet de l'une des mesures ou sanctions prévues à l'article 10, lequel s'applique mutatis mutandis, et communiquent leurs recommandations à la personne qui occupe le poste de direction de HEC Montréal qui imposera les mesures ou sanctions à la personne qui a déposé la plainte ;

9.2.8.2. si le rapport d'enquête démontre que les allégations de violence à caractère sexuel sont fondées, la personne qui occupe le poste de secrétaire général, conjointement avec celles qui occupent les poste de direction des ressources humaines et des affaires professorales :

- rencontrent la personne mise en cause pour lui transmettre le résultat de l'enquête et lui permettre de l'entendre sur le sujet;
- décident des mesures ou sanctions selon l'article 10 et selon la nature de l'acte de violence à caractère sexuel posé;
- communiquent leurs recommandations à la personne qui occupe le poste de direction de HEC Montréal, qui imposera les mesures ou sanctions à la personne mise en cause;
- rencontrent et informent la personne plaignante des conclusions sans divulguer les mesures ou sanctions retenues, à moins qu'elle en fasse la demande; en ce cas, elles lui communiquent les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant;
- offrent le soutien des personnes-ressources du Bureau du respect de la personne aux parties à la plainte, en fonction des mesures et sanctions recommandées.

9.2.9 Dans le respect de la volonté de la personne qui a déposé la plainte, la personne qui occupe le poste de secrétaire général, conjointement avec celles qui occupent le poste de direction des ressources humaines et des affaires professorales peuvent, en plus des mesures et sanctions prévues à l'article 10, inciter celle-ci à informer les autorités policières de la situation et à déposer une plainte criminelle.

9.3 Plainte criminelle

9.3.1 En tout temps, toute personne visée par la présente Politique et affectée par toute forme de violence à caractère sexuel peut déposer une plainte en matière criminelle à la police, qu'elle ait ou non signalé la situation ou déposé une plainte formelle auprès du Bureau du respect de la personne.

9.3.2 Tous les services offerts par HEC Montréal à l'article 8 de la présente Politique demeurent disponibles à la personne qui dépose une plainte criminelle, qu'elle ait ou non signalé la

situation ou déposé une plainte formelle et qu'elle ait ou non commencé à recevoir de tels services avant le dépôt de la plainte criminelle.

10. MESURES ADMINISTRATIVES ET SANCTIONS

10.1 Si la personne qui occupe le poste de secrétaire général, conjointement avec celles qui occupent les postes de direction des ressources humaines et des affaires professorales concluent qu'un comportement interdit par la présente Politique ou qu'un manquement à celle-ci ou à son Code de conduite a été commis, 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. Il en va de même pour quiconque inciterait une personne touchée par la présente Politique à se taire, pour quelque raison que ce soit.

10.2 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, par exemple, de nuire à la personne mise en cause.

10.3 Si la personne mise en cause est membre du personnel de HEC Montréal, la personne qui occupe le poste de secrétaire général, conjointement avec celles qui occupent les postes de direction des ressources humaines et des affaires professorales font des recommandations à la personne qui occupe le poste de direction de HEC Montréal à l'égard des mesures ou sanctions à prendre, telles que :

10.4 Avertissement au moyen d'une lettre remise par la personne qui occupe le poste de direction de HEC Montréal et déposée à son dossier, sans autre conséquence immédiate;

10.4.1 Suspension avec ou sans solde;

10.4.2 Congédiement, en respectant le fait que seul le Conseil d'administration peut autoriser le congédiement d'une ou d'un membre de l'Assemblée des professeurs;

10.4.3 Toute autre sanction jugée appropriée.

10.5 Si la personne mise en cause est membre de la communauté étudiante, la personne qui occupe le poste de secrétaire général, conjointement avec celles qui occupent les postes de direction des ressources humaines et des affaires professorales font des recommandations à la personne qui occupe le poste de direction de HEC Montréal à l'égard des mesures ou sanctions à prendre, telles que :

10.5.1 Avertissement au moyen d'une note placée au dossier de l'étudiante ou l'étudiant sans autre conséquence immédiate;

10.5.2 Suspension de l'étudiante ou l'étudiant qui ne pourra s'inscrire à des cours ou à un programme pendant une période déterminée lors de la décision de la sanction; cette période ne pouvant pas être supérieure à deux ans;

10.5.3 Expulsion définitive de l'École de l'étudiante ou l'étudiant qui ne pourra être admis ni réadmis à aucun programme ni cours de HEC Montréal, ni obtenir de grade, diplôme ou certificat;

10.5.4 En plus de ces sanctions, la personne qui occupe le poste de secrétaire général, conjointement avec celles qui occupent les postes de direction des ressources humaines et des affaires professorales peuvent recommander toute autre mesure qu'elles considèrent appropriée selon les circonstances;

10.5.5 Dans tous les cas, les décisions sur les mesures ou les sanctions retenues sont jointes au dossier universitaire de l'étudiante ou de l'étudiant.

10.5.6 Si la personne mise en cause est un tiers, la personne qui occupe le poste de secrétaire général, conjointement avec celles qui occupent les postes de direction des ressources humaines et des affaires professorales font des recommandations à la personne qui occupe le poste de direction de l'École à l'égard des mesures ou sanctions à prendre.

10.5.7 Lorsqu'il y a sanction, la personne qui occupe le poste de secrétaire général doit, à la suite de la décision prise par la personne qui occupe le poste de direction de l'École :

10.5.8 aviser la personne qui a déposé la plainte des conclusions et, si elle en fait la demande, lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition de la sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci;

10.5.9 aviser la personne mise en cause de la décision et des mesures ou sanctions retenues;

10.5.10 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 non enseignant;

10.5.11 aviser la Direction des affaires professorales des mesures ou sanctions retenues, si la personne mise en cause est membre du personnel enseignant;

10.5.12 aviser les Services aux étudiants et le Registrariat, si la personne mise en cause est membre de la communauté étudiante;

10.5.13 aviser l'unité ou la direction de l'École en relation avec le tiers sanctionné, lorsque la personne mise en cause est externe à HEC Montréal.

11. CONFIDENTIALITÉ

11.1 Tout signalement ou dépôt d'une plainte formelle sera traité de manière confidentielle en conformité avec le cadre normatif applicable.

11.2 Tous les renseignements relatifs à un signalement ou à 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 est nécessaire à l'adoption de mesures d'accommodement, 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 une menace à cet effet qui inspire un sentiment d'urgence.

11.3 Dans le cas d'une plainte formelle, la confidentialité de la personne qui a déposé la plainte pourrait ne pas être maintenue si le respect des règles d'équité envers la personne mise en cause exige la divulgation de l'identité de la personne plaignante et de ses allégations.

12. DÉLAIS ET ÉCHÉANCES

12.1 Un signalement ou une plainte, qu'elle soit formelle et/ou criminelle, peut être fait en tout temps et aucun délai de prescription n'est applicable. Toutefois, les membres de la communauté de HEC Montréal affectés par un acte de violence à caractère sexuel sont fortement encouragés à faire un signalement ou à déposer une plainte formelle au Bureau du respect de la personne dès que possible, le passage du temps pouvant nuire aux moyens dont HEC Montréal dispose pour traiter adéquatement la situation.

12.2 L'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychologique et d'accompagnement par des ressources spécialisées et formées en matière de violences à caractère sexuel doit être faite dans un délai de sept jours à compter de la connaissance de ce renseignement ou d'un signalement à l'une des personnes ressources du Bureau du respect de la personne ou, dans le même délai, à compter de la date du dépôt d'une plainte auprès de ce Bureau.

12.3 Le délai d'intervention applicable à toute mesure d'accommodement offerte à la suite de la réception de renseignements, d'un signalement ou d'une plainte formelle ne peut excéder sept jours à compter de la connaissance de ce renseignement ou du signalement par une personne ressource du Bureau du respect de la personne ou du dépôt de la plainte auprès de ce Bureau.

12.4 Le délai du processus de traitement d'une plainte formelle ne doit pas excéder 90 jours de son dépôt auprès du Bureau du respect de la personne.

12.5 Les délais ci-dessus se comptent en jours calendaires. Si le délai expire un jour férié, un samedi ou un dimanche, il est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.

13. APPLICATION DE LA POLITIQUE

13.1 La responsabilité générale de l'application de la présente Politique est confiée à la personne qui occupe le poste de secrétaire général de HEC Montréal.

13.2 Au nom de HEC Montréal, la personne qui occupe le poste de secrétaire général transmet la Politique à l'autorité ministérielle responsable dès qu'elle est adoptée ou qu'une modification lui est apportée

14. REDDITION DE COMPTE

14.1 HEC Montréal rend compte de l'application de la présente Politique dans un rapport annuel public dans lequel elle fait état :

a. des mesures de prévention et de sensibilisation qui ont été mises en place, dont les formations offertes aux membres de la communauté étudiante;

b. des activités de formations suivies par les membres de la direction de l'École, de son personnel, incluant son corps enseignant, et des personnes représentant ses associations étudiantes;

c. des mesures de sécurité mises en place;

d. du nombre de signalements et de plaintes reçus et leurs délais de traitement;

e. des interventions effectuées et de la nature des sanctions appliquées;

f. du processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la Politique

15. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

15.1 La présente Politique a été adoptée par Conseil d'administration de HEC Montréal le 27 novembre 2018, pour une mise en œuvre le 1er janvier 2019.

15.2 HEC Montréal a fait une première révision de la Politique un an après sa mise en œuvre, puis s'oblige à la réviser au moins une fois tous les quatre ans, en conformité avec le processus établi par le comité permanent qui s'assure que des consultations soient faites auprès des membres de sa communauté étudiante, de sa direction, de son personnel, incluant son corps enseignant.

ANNEXE A - CODE DE CONDUITE POUR LES RELATIONS ENTRE LES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE ET DU PERSONNEL, INCLUANT LE CORPS ENSEIGNANT

En vertu du droit au respect à la vie privée enchâssé dans les chartes des droits et libertés de la personne du Québec et du Canada, HEC Montréal ne peut pas empêcher des relations consensuelles intimes, telles qu'amoureuses ou sexuelles, entre les membres adultes de sa communauté étudiante et les autres membres de sa communauté.

Toutefois, en vertu de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, HEC Montréal doit baliser les relations intimes entre les membres de ses communautés. Avec le présent Code de conduite, HEC Montréal étend ces balises aux relations entre les membres de son personnel, incluant son corps enseignant.

1. Les relations entre toute personne ayant une relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir avec une étudiante ou un étudiant, de même que les relations entre toutes les personnes ayant des relations professionnelles entre elles, doivent être empreintes de respect et de courtoisie afin de favoriser un milieu d'études, de travail et de vie sain et sécuritaire, propice à l'accomplissement de la mission de HEC Montréal.

2. Les relations intimes, telles qu'amoureuses ou sexuelles, entre une étudiante ou un étudiant et une personne ayant avec elle ou lui une relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir peuvent entacher l'intégrité de la relation universitaire ou professionnelle entre ces personnes. De même, les relations intimes, telles qu'amoureuses ou sexuelles, entre une ou un membre du personnel de l'École ayant une relation d'autorité ou de pouvoir avec une ou un autre membre peuvent entacher l'intégrité de leur relation professionnelle. Pour HEC Montréal, la concomitance de relations intimes entre des personnes qui ont aussi une relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir est inacceptable.

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 étudiante ou un étudiant, de même que l'intégrité de la relation professionnelle entre une ou un membre du personnel de l'École ayant une relation d'autorité ou de pouvoir avec une ou un autre. HEC Montréal veut éviter la possibilité d'abus de pouvoir ou de violence à caractère sexuel dont le risque pourrait être plus élevé dans tous ces cas.

Tant que la relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir existe, HEC Montréal décourage fortement toute relation intime, telle qu'amoureuse ou sexuelle, entre une étudiante ou un étudiant et toute personne ayant une relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir avec celle-ci ou celui-ci, de même que toute relation intime entre une personne employée de l'École ayant une relation d'autorité ou de pouvoir avec une autre. Sont notamment visés ici, en plus des membres du corps enseignant, les personnes étudiant aux cycles supérieurs qui supervisent une personne étudiante de premier cycle, les personnes qui dirigent des thèses et des mémoires, les responsables de programmes, les personnes qui conseillent ou entraînent les membres de la communauté étudiante d'un point de vue pédagogique, scolaire ou sportif.

Si une relation intime, telle qu'amoureuse ou sexuelle, se développe entre deux personnes membres de la communauté de HEC Montréal alors que l'une d'elles a un lien pédagogique, d'autorité ou de pouvoir sur l'autre, la personne en autorité ou qui détient le pouvoir sur l'autre personne, qu'elle soit étudiante ou membre du personnel, a l'obligation de la divulguer dès le début de la concomitance afin de trouver rapidement un accommodement qui mettra fin à la relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir. Cette divulgation doit se faire, à son choix, auprès de l'une ou l'autre des personnes suivantes : une personne-ressource du Bureau du respect de la personne, la personne qui occupe le poste de direction des Services aux étudiants ou de la direction des ressources humaines; dans tous les cas, ces personnes en informent par la suite la personne qui occupe le poste de secrétaire général afin de convenir des mesures d'accommodement.

L'autre personne impliquée dans la relation pourrait aussi, en tout temps, divulguer la concomitance à l'une des personnes ci-dessus.

Dans tous les cas, la personne qui reçoit la divulgation a le devoir de rencontrer l'autre partie à la relation afin de lui faire part de cette divulgation et de s'assurer que les mesures d'accommodement pour mettre fin à la relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir lui conviennent. Outre cette rencontre et l'information transmise à la personne qui occupe le poste de secrétaire général pour des fins d'accommodements, la personne qui reçoit la divulgation est tenue à la plus grande confidentialité, à l'exception des cas prévus à l'article 11 de la Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel de HEC Montréal.

4. Les mesures pouvant être mises en place afin de mettre fin à la relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir peuvent comprendre, notamment, le transfert de la personne étudiante dans un groupe-cours donné par une autre personne du corps enseignant, l'assignation d'une personne enseignante à un autre groupe, la correction des travaux ou des examens par une autre personne enseignant, le changement de groupe de travail ou de groupe-cours, l'assignation d'une autre personne pour diriger un mémoire ou une thèse, l'assignation d'un autre mode d'évaluation, le changement dans la composition d'un jury, l'attribution temporaire d'un autre emploi, le suivi avec une autre personne. Dans tous les cas où l'on met fin à la relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir, le préjudice pour la personne étudiante ou la personne à l'emploi de HEC Montréal subissant la relation d'autorité ou de pouvoir devra être évalué afin que les mesures prises réduisent ou éliminent ce préjudice.

5. Si une relation intime, telle qu'amoureuse ou sexuelle, s'est développée entre deux personnes membres de la communauté de HEC Montréal avant que l'une d'elles n'ait un lien pédagogique, d'autorité ou de pouvoir sur l'autre, la personne enseignante, la personne en autorité ou qui détient le pouvoir sur l'autre est dans l'obligation de divulguer cette relation dès que ce lien pédagogique, d'autorité ou de pouvoir se crée, que la relation intime, amoureuse ou sexuelle soit terminée ou non, afin que des mesures soient mises en place dans le but de mettre fin à la relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir. La divulgation doit se faire telle que décrite au point 3 ci-dessus.

L'autre personne impliquée dans la relation pourrait aussi, en tout temps, divulguer à l'une des personnes ci-dessus la concomitance de la relation intime, même passée, et de la relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir.

Les mesures pouvant être mises en place dans une telle circonstance peuvent comprendre, notamment, les exemples cités au point 4 ci-dessus.

6. Tout manquement au présent Code de conduite pourra faire l'objet de mesures administratives ou de sanctions qui tiennent compte de la nature du manquement, de sa gravité, de son caractère répétitif et sera sanctionné suivant la section 10 de la présente Politique.

ANNEXE B – PERSONNE-RESSOURCES

URGENCE : 911

Dans l'un des édifices de HEC Montréal

Sécurité HEC Montréal

Édifice Côte-Ste-Catherine : bureau RC.202

Édifice Decelles : bureau 2.000

514 340-6611

Édifice Hélène-Desmarais : bureau B.105

514-340-3869

Sur le campus de l'Université de Montréal

Sûreté de l'Université de Montréal

514 343-7771

RESSOURCES

EN MATIÈRE DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL :

respect.hec.ca

Bureau du respect de la personne

514 343-7020 - respect@hec.ca

respect.hec.ca