

**HEC MONTRÉAL**

**Politique visant à prévenir et  
à combattre les violences à  
caractère sexuel au sein de  
toute la communauté de  
HEC Montréal**

**Adopté par le Conseil d'administration  
le 27 novembre 2018**

**En vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019**



# Table des matières

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.  | Principes directeurs .....   | 3  |
| 2.  | Engagements .....  | 4  |
| 3.  | Champ d'application .....  | 5  |
| 4.  | Définitions.....   | 6  |
| 5.  | Rôles et responsabilités .....   | 8  |
| 6.  | Comité permanent .....   | 11 |
| 7.  | Comportements interdits .....  | 12 |
| 8.  | Services personnalisés et mesures d'accommodements.....  | 12 |
| 9.  | Signalement et plaintes .....  | 14 |
| 10. | Mesures administratives et sanctions .....   | 19 |
| 11. | Confidentialité .....  | 20 |
| 12. | Protection contre les représailles.....  | 21 |
| 13. | Délais et échéances.....   | 22 |
| 14. | Application de la politique .....  | 23 |
| 15. | Reddition de comptes .....   | 23 |
| 16. | Entrée en vigueur et révision .....  | 24 |
| 17. | <b>ANNEXE A</b> – Code de conduite pour les relations entre employés et avec les étudiants ..... | 25 |
| 18. | <b>ANNEXE B</b> – Personnes ressources (en date du 1 <sup>er</sup> novembre 2018).....           | 27 |

# 1. Principes directeurs

- 1.1. HEC Montréal reconnaît l'importance primordiale d'assurer un milieu de vie, de travail et d'études sain et sécuritaire pour tous les membres de sa communauté, que ce soit ses étudiants, les membres de son personnel enseignant ou non enseignant, ou ses dirigeants. Par la présente Politique, HEC Montréal renforce ses actions pour prévenir et combattre toute forme de violence à caractère sexuel au sein de cette communauté.
- 1.2. La présente Politique s'applique à tous les membres de la communauté de HEC Montréal. L'École reconnaît que la violence à caractère sexuel peut affecter tous les membres de la société et en particulier les femmes ainsi que les personnes issues de minorités, dont les minorités sexuelles ou de genre, les communautés culturelles ou les communautés autochtones, les étudiants étrangers et les personnes en situation de handicap qui peuvent en subir des conséquences aggravées.
- 1.3. HEC Montréal ne peut pas empêcher les relations consensuelles intimes, telles qu'amoureuses ou sexuelles, entre les membres de sa communauté, qu'ils soient étudiants adultes ou membre de son personnel. 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 et souhaite que soit évitée 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, qu'ils soient étudiants adultes ou membres de son personnel.
- 1.4. Par la présente Politique, HEC Montréal :
  - 1.4.1. prévoit la mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel, incluant des activités de formation et de soutien aux membres de la communauté de HEC Montréal affectés par la violence à caractère sexuel;
  - 1.4.2. prévoit la création et le maintien d'un comité permanent dont le rôle, en plus de l'élaboration de la présente Politique, est de la réviser et d'en assurer le suivi;
  - 1.4.3. institue une procédure de traitement des signalements et des plaintes en matière de violence à caractère sexuel; et
  - 1.4.4. prévoit un code de conduite destiné à encadrer les relations entre les différents membres de la communauté de HEC Montréal qui entretiennent, de façon concomitante, des relations intimes, telles que amoureuses ou sexuelles, et des relations pédagogique, d'autorité ou de pouvoir.

## 2. Engagements

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

- 2.1.1. à maintenir un milieu de vie, d'étude et de travail 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 tous les 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 tout membre ou regroupement de membres de sa communauté (ex. : associations étudiantes, groupes d'intérêt, équipes sportives, unités de recherche, unités administratives, départements d'enseignement) ou tout tiers qui organise des activités sociales ou d'accueil destinées aux membres de sa communauté s'assure que les événements 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 étudiants étrangers 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 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;
- 2.1.7. à ce que le soutien aux membres de sa communauté affectés par la violence à caractère sexuel et la présomption d'innocence soient tous deux considérés équitablement dans toutes les procédures de la présente Politique;
- 2.1.8. à signaler sans délai au Directeur 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;
- 2.1.9. à utiliser tous les moyens à sa disposition pour faire connaître la présente Politique à l'ensemble de sa communauté notamment la porter à la connaissance de chaque membre du personnel ainsi que de chaque étudiant et offrir les formations annuelles obligatoires requises par la Loi.

- 2.2. Afin de contrer la violence à caractère sexuel dans ses milieux, HEC Montréal requiert la participation de tous les membres de sa communauté, qui sont tous tenus de se conformer aux exigences et obligations de la présente Politique. Les dirigeants, les membres du personnel enseignant et non enseignant, les représentants des associations étudiantes ainsi que les étudiants et les tiers faisant affaires avec toutes ces personnes doivent être des acteurs actifs afin de prévenir et combattre 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 de 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'il soit dans un milieu de vie, d'études ou de travail, sur le campus de l'École ou à l'extérieur, ainsi qu'aux tiers faisant affaires avec HEC Montréal, l'une de ses unités ou services; 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, organisées par HEC Montréal, par une association étudiante ou un groupe d'intérêt reconnu par HEC Montréal, sur le campus ou à l'extérieur de celui-ci, de même que par le biais de moyens technologiques.

## 4. Définitions

### 4.1. «Acte de 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 de 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. 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 l'Internet et les réseaux sociaux.

### 4.2. «BIMH»

Le «Bureau d'intervention en matière de harcèlement» 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 tout membre de la communauté de HEC Montréal affecté 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 étudiants, les membres du personnel enseignant et non enseignant ainsi que les membres de la direction de HEC Montréal.

### 4.5. «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 de HEC Montréal. Sont compris dans cette définition les participants aux formations offertes par toutes les unités de HEC Montréal, notamment l'École des dirigeants de HEC Montréal.

### 4.6. «Loi»

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

4.7. « Mis en cause »

La personne visée par des allégations de violence à caractère sexuel.

4.8. « Plaignant »

La personne qui dépose une plainte formelle auprès du BIMH.

4.9. « 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.

4.10. « 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.

4.11. « Relation d'autorité »

Est une relation d'autorité 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, ou exerçant toute fonction apparentée et ce, tant à l'égard d'un étudiant que d'un employé de HEC Montréal.

4.12. « Relation pédagogique »

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

Les personnes en relation pédagogique avec un étudiant incluent, notamment, les membres du conseil pédagogique, les enseignants ainsi que les personnes agissant à titre de directeur ou de superviseur de travaux d'étudiants (par exemple, les thèses, les mémoires, les projets supervisés et les travaux dirigés).

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

#### 4.13. «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 BIMH. Un signalement peut être anonyme; il peut être effectué par la victime présumée ou par un témoin.

#### 4.14. «Tiers»

Toute personne tierce à HEC Montréal ou l'un de ses départements ou unités, incluant tout employé de cette tierce partie (contractants, clients, visiteurs, prestataires de service, invités, consultants, commanditaires, bénévoles, organismes externes, ou toutes autres relations similaires) qui est en relation avec HEC Montréal, l'un de ses départements ou unités.

## 5. Rôles et responsabilités

Il incombe à tous les membres de la communauté de HEC Montréal, ainsi qu'aux tiers qui ont un lien contractuel avec eux 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.

Lorsqu'un membre de la communauté de HEC Montréal reçoit les confidences d'une victime ou qu'il est témoin d'un geste de violence à caractère sexuel, 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 Politique.

### 5.1. Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal et de HEC Montréal (BIMH)

HEC Montréal, par l'entremise du BIMH, offre du soutien aux auteurs de signalement et aux plaignants membres de la communauté de HEC Montréal, que le mis en cause soit membre de cette communauté ou non. Le personnel du BIMH offre les conseils, le soutien et l'accompagnement nécessaire aux auteurs de signalement, aux plaignants, aux mis en cause, aux 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 procédurale du processus.

En collaboration avec les Services aux étudiants et la Direction des ressources humaines de HEC Montréal, le BIMH dispense les formations annuelles obligatoires sur la violence à caractère sexuel aux dirigeants, aux membres du personnel et aux représentants des associations étudiantes de HEC Montréal.

Par différents moyens visant à rejoindre le plus efficacement chacune de ces personnes, le BIMH, en collaboration avec HEC Montréal, diffuse à toute la communauté de l'École l'information de nature juridique nécessaire pour bien comprendre la présente Politique, notamment les définitions de consentement et d'acte 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.

#### 5.2. Comité permanent

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 étudiants, les dirigeants, les membres du personnel enseignant et non enseignant soient consultés dans le cadre de l'élaboration et des révisions de la Politique.

#### 5.3. Directeur des affaires professorales

Le directeur des affaires professorales participe à la gestion des plaintes formelles avec le secrétaire général et le directeur des ressources humaines.

#### 5.4. Directeur des ressources humaines

Le directeur des ressources humaines travaille de concert avec le BIMH, notamment pour prévenir la violence à caractère sexuel, planifier les formations annuelles obligatoires pour les dirigeants et les membres du personnel de HEC Montréal et fournir du soutien aux membres du personnel de l'École affectés par cette violence. Le directeur des ressources humaines participe à la gestion des plaintes formelles avec le secrétaire général et le directeur des affaires professorales.

#### 5.5. Dirigeants de l'École et secrétaire général

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

## 5.6. Étudiants

Les étudiants doivent respecter le Code de conduite étudiant et se conformer aux exigences et obligations contenues dans la présente Politique.

## 5.7. Membres ou regroupement de membres de la communauté de HEC Montréal ou tiers faisant affaires avec eux

Les membres de la communauté de HEC Montréal doivent être vigilants et signaler tout incident de violence à caractère sexuel au BIMH ou au secrétaire général. Tous doivent être conscients de l'importance d'agir rapidement.

Tout membre et regroupement de membres de la communauté de HEC Montréal (par exemple des associations étudiantes, groupes d'intérêt, équipes sportives, unités de recherche, unités administratives, départements d'enseignement), particulièrement ceux qui organisent des activités sociales ou d'accueil, doivent s'assurer que les événements 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.

## 5.8. Représentants des associations étudiantes

Les représentants des associations étudiantes et de leurs comités doivent respecter les règles encadrant les activités sociales ou d'accueil telles que décrites au point 5.7 ci-dessus, participer aux choix et à la diffusion de l'offre de formation et de sensibilisation du BIMH et suivre les formations annuelles obligatoires requises par la Loi.

## 5.9. Services aux étudiants (SAÉ)

Les SAÉ travaillent de concert avec le BIMH, notamment pour prévenir la violence à caractère sexuel, planifier les formations annuelles obligatoires pour les étudiants de HEC Montréal et fournir du soutien individuel aux étudiants de l'École affectés par cette violence.

## 5.10. Tiers

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 ses annexes, de même que leurs sous-contractants, représentants ou employés. Les tiers qui participent à l'organisation d'activités sociales ou d'accueil destinées aux membres de la communauté de HEC Montréal doivent s'assurer que les événements 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 étudiants, les dirigeants, les membres du personnel enseignant et non 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 BIMH, comme des suivis de ceux-ci effectués par HEC Montréal.

- 6.2. Le choix des membres du comité permanent est fait en fonction de critères objectifs tel que la parité homme-femme, la représentation, autant que possible, des minorités présentes à HEC Montréal ainsi qu'une représentation entre les différentes communautés de l'École, soit les étudiants, les enseignants et les autres employés. L'expertise en matière de violence à caractère sexuel, de harcèlement ou de toute réglementation similaire à la présente Politique est aussi un critère à considérer dans le choix des membres.

- 6.3. Le directeur de HEC Montréal désigne les personnes suivantes à titre de membres du comité permanent :

- 6.3.1. Le secrétaire général de HEC Montréal, qui est également le président du comité permanent;
- 6.3.2. Deux professeurs dont les désignations sont recommandées par l'Assemblée des professeurs;
- 6.3.3. Un maître d'enseignement ou un chargé de cours dont la désignation est recommandée par la Direction des affaires professorales;
- 6.3.4. Deux étudiants, dont un étudiant ayant un profil de recherche, dont les désignations sont recommandées par les associations étudiantes;
- 6.3.5. Deux membres du personnel non enseignant, dont l'un représentant les Services aux étudiants et la désignation recommandée par le directeur de ce service, et l'autre dont la désignation est recommandée par la Direction des ressources humaines;
- 6.3.6. Un représentant du BIMH, dont la désignation est recommandée par la direction du BIMH.

- 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 étudiants.

- 6.5. Si un membre du comité permanent est visé par un signalement, une plainte formelle et/ou une plainte criminelle, il est automatiquement retiré du comité pour la période de traitement du signalement ou de cette plainte; si ce membre est le secrétaire général, le directeur de HEC Montréal nomme un autre président du comité permanent parmi les membres de ce comité.
- 6.6. Le comité permanent peut s'adjoindre toute personne pouvant le soutenir dans son mandat.

## 7. Comportements interdits

- 7.1. 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 toute autre inconduite 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.

## 8. Services personnalisés et mesures d'accommodements

- 8.1. HEC Montréal, par l'intermédiaire du secrétariat général, prend les mesures nécessaires afin d'assurer un milieu de vie, de travail ou d'étude sain et sécuritaire à toute personne affectée par la violence à caractère sexuel.
- 8.2. Lorsqu'un acte de violence à caractère sexuel est dévoilé à l'un des employés du BIMH, celui-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.

Dans certains cas, les circonstances de l'incident allégué peuvent exiger que des mesures d'accommodements 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 8.4 ci-dessous.

En ces cas, un représentant du BIMH doit informer le secrétaire général de HEC Montréal afin qu'il s'assure que de telles mesures soient mises en place, pour la période jugée nécessaire par le représentant du BIMH. Lorsque des étudiants sont impliqués, le secrétaire général peut se faire seconder par les Services aux étudiants pour l'instauration de telles mesures. Dans les cas où des enseignants sont impliqués, le 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 seconder le secrétaire général dans l'instauration des mesures d'accommodements.

- 8.3. Les mesures provisoires d'accommodements qui peuvent être offertes à toute personne se disant victime d'un acte de violence à caractère sexuel ou étant mise en cause dans cet acte incluent notamment :
  - 8.3.1. Les services de soutien tels que ceux offerts par le BIMH ainsi que, pour les employés, le programme d'aide aux employés, et, pour les étudiants, la consultation psychologique et les services de soutien individuel offerts par les Services aux étudiants;
  - 8.3.2. Pour les étudiants : 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;
  - 8.3.3. Pour les membres du personnel : la séparation des parties en cause, le changement de milieu de travail et/ou d'horaire, la suspension administrative du mis en cause du milieu de travail pendant l'enquête;
  - 8.3.4. Pour les étudiants, 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 de vie, de travail ou d'études sain et sécuritaire; ces mesures peuvent s'appliquer tant que la situation le justifie.
- 8.4. Selon les membres de la communauté impliqués, la décision concernant les mesures provisoires d'accommodement est prise par les autorités compétentes académiques et/ou la Direction des ressources humaines et/ou la Direction des affaires professorales et/ou le supérieur immédiat, de concert avec le Secrétariat général.
- 8.5. Toute décision concernant des mesures d'accommodement provisoires telle que mentionnée ci-dessus doit être prise dans le délai prévu à l'article 13.

## 9. Signalement et plaintes

### 9.1. Signalement

- 9.1.1. Toute personne qui croit être victime d'un acte de violence à caractère sexuel, qui veut consulter quelqu'un à cet effet ou qui a des renseignements à fournir à ce sujet, peut en informer une ressource du BIMH, 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 un employé du BIMH, envoyer 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.
- 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 à l'exception prévue à l'article 11.2.2 de la présente Politique.
- 9.1.3. Lors d'un signalement, la ressource du BIMH 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 ressource du BIMH peut, dans le respect de la volonté de son auteur :
  - 9.1.4.1. lui proposer de consulter d'autres ressources internes et/ou externes à HEC Montréal;
  - 9.1.4.2. l'inciter à déposer une plainte formelle et/ou une plainte criminelle, tout en lui proposant des services d'accompagnement dans ces processus;
  - 9.1.4.3. lui proposer d'informer les autorités policières de la situation.

- 9.1.5. Dans le délai de 7 jours prévu à l'article 13, la ressource du BIMH :
- 9.1.5.1. offre à l'auteur du signalement les services personnalisés et les mesures d'accommodements prévus à la section 8 ci-dessus;
  - 9.1.5.2. peut demander au secrétaire général de prévoir, sur une base provisoire, toute mesure d'accommodement susceptible d'atténuer les impacts sur la vie académique ou professionnelle et personnelle de l'auteur du signalement, de façon à rétablir un milieu de vie, de travail et d'études sain et sécuritaire pour celui-ci et pour la communauté de HEC Montréal;
- 9.1.6. Dans le cas d'un signalement anonyme, si celui-ci concerne des personnes ayant un lien d'emploi avec HEC Montréal et si les renseignements disponibles sont suffisants ou correspondent aux critères du harcèlement sexuel tels que décrits à l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* et à l'article 11.2.2 de la présente Politique, la ressource du BIMH qui reçoit le signalement en informe le secrétaire général qui fait appel à un enquêteur externe, tel qu'indiqué à l'article 9.2.9 de la présente Politique.

## 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 ou qui en a été témoin peut déposer une plainte formelle écrite auprès du BIMH qu'elle ait, ou non, signalé la situation préalablement.

La plainte formelle est déposée par l'envoi du formulaire se trouvant à l'adresse [plainteformelleVACS.hec.ca](mailto:plainteformelleVACS.hec.ca), selon l'une des modalités suivantes :

- Par courriel à l'adresse [harcelement@hec.ca](mailto:harcelement@hec.ca);
- Par envoi postal, sous pli confidentiel, à :  
Bureau d'intervention en matière de harcèlement de HEC Montréal  
C. P. 6128, succursale Centre-Ville  
Montréal (Québec) H3C 3J7
- En personne au bureau du BIMH situé au :  
3333, chemin Queen-Mary (angle Decelles)  
Bureau 543, Montréal.

Dans l'hypothèse où le secrétaire général, le directeur des ressources humaines ou le directeur des affaires professorales était visé par une plainte formelle, celle-ci sera transmise par le BIMH au directeur de HEC Montréal, qui nommera un remplaçant à la personne visée par la plainte, pour le traitement de celle-ci.

En aucune circonstance le BIMH 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 BIMH.

- 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 en ligne prévu à cet effet, daté du jour du dépôt. Le BIMH peut accompagner le plaignant dans la rédaction du formulaire de plainte; si cet accompagnement ne se fait pas, une rencontre avec le plaignant peut lui être proposée par le BIMH et pourrait être requise dans le cas où une enquête est instituée.
- 9.2.4. Sur réception de la plainte, la ressource du BIMH qui l'a reçue la transmet au secrétaire général qui confie un mandat d'évaluation de la recevabilité de la plainte à un enquêteur externe, dans les meilleurs délais.
- 9.2.5. Parallèlement, dans le délai de 7 jours prévu à l'article 13, le BIMH :
- 9.2.5.1. offre au plaignant 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;
- 9.2.5.2. peut demander au secrétaire général, sur une base provisoire, que soit prévue toute mesure susceptible d'atténuer les impacts sur la vie académique ou professionnelle et personnelle du plaignant, de façon à rétablir un milieu de vie, de travail et d'études sain et sécuritaire pour lui et la communauté de HEC Montréal.
- 9.2.6. Sur réception du rapport de l'enquêteur externe quant à la recevabilité de la plainte, le secrétaire général :
- 9.2.6.1. si elle est jugée recevable, transmet le rapport au directeur des ressources humaines et au directeur des affaires professorales qui, conjointement avec lui :
- confie un mandat d'enquête complète à un enquêteur externe qui fait rapport dans les meilleurs délais au secrétaire général;
  - informent la personne mise en cause, lui offrent des services d'accueil, de référence, de soutien psychologique et d'accompagnement via le BIMH;
  - peuvent prévoir, le temps de l'enquête, toute mesure susceptible d'atténuer les impacts de celle-ci sur la vie professionnelle de la personne mise en cause;



9.2.6.2. si elle est jugée non recevable, en informe par écrit le plaignant et le BIMH en leur mentionnant les raisons de la non recevabilité, offre le soutien du BIMH au plaignant, 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, le secrétaire général, conjointement avec le directeur des ressources humaines et le directeur des affaires professorales, pourraient décider que des mesures telles la sensibilisation ou la formation du mis en cause soient souhaitables. Ils pourraient aussi proposer la médiation aux parties impliquées ainsi que des mesures d'accommodements.

9.2.7. Au terme de l'enquête externe, un rapport est remis au secrétaire général :

9.2.7.1. si le rapport d'enquête démontre que les allégations de violence à caractère sexuel ne sont pas fondées, le secrétaire général, conjointement avec le directeur des ressources humaines et le directeur des affaires professorales :

- évaluent, en fonction de l'information disponible, si le dépôt de la plainte était fait de bonne ou de mauvaise foi;
- s'ils concluent que la plainte était manifestement déposée de bonne foi, ils ferment le dossier, informent par écrit le plaignant et la personne mise en cause du non fondement de la plainte ainsi que ses raisons, les indiquent sur le formulaire de plainte et archivent le dossier;
- s'ils concluent que la plainte était manifestement déposée de mauvaise foi, ils en informent par écrit le plaignant et la personne mise en cause, ils déterminent si le plaignant doit faire l'objet de l'une des mesures ou sanctions prévues à l'article 10 et communiquent leurs recommandations au directeur de HEC Montréal qui imposera les mesures ou sanctions au plaignant;

9.2.7.2. si le rapport d'enquête démontre que les allégations de violence à caractère sexuel sont fondées, le secrétaire général, conjointement avec le directeur des ressources humaines et le directeur des affaires professorales :

- décident des mesures ou sanctions qui seront recommandées au directeur de HEC Montréal, selon celles qui sont prévues à l'article 10 et selon la nature de l'acte de violence à caractère sexuel posé;
- communiquent leur recommandations au directeur de HEC Montréal, qui imposera les mesures ou sanctions à la personne mise en cause;
- informent le plaignant des conclusions, sans nécessairement divulguer les mesures ou sanctions retenues;
- offrent le soutien des ressources du BIMH aux parties à la plainte, en fonction des mesures et sanctions recommandées.

9.2.8. Dans le respect de la volonté du plaignant, le secrétaire général, conjointement avec le directeur des ressources humaines et le directeur des affaires professorales peuvent, en plus des mesures et sanctions prévues à l'article 10, inciter le plaignant à informer les autorités policières de la situation et à déposer une plainte criminelle.

9.2.9. En tout temps, si le secrétaire général est avisé par le BIMH, 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, il peut, conjointement avec le directeur des ressources humaines et le directeur des affaires professorales demander à un enquêteur externe de faire enquête, même si aucune plainte formelle n'est déposée; les conclusions du rapport d'enquête sont traitées tel qu'indiqué à 9.2.7 ci-dessus.

### 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 BIMH.

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 le secrétaire général, conjointement avec le directeur des ressources humaines et le directeur des affaires professorales concluent qu'un manquement à la présente Politique 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 toute raison que ce soit.
  
- 10.2. Si la personne mise en cause est un membre du personnel de HEC Montréal, le secrétaire général, conjointement avec le directeur des ressources humaines et le directeur des affaires professorales font des recommandations à la direction de l'École afin que le directeur de HEC Montréal décide des mesures ou sanctions à prendre, telles que :
  - 10.2.1. Avertissement au moyen d'une lettre remise par le directeur de HEC Montréal, qui sera aussi déposée à son dossier d'employé, sans autre conséquence immédiate;
  - 10.2.2. Suspension avec ou sans solde;
  - 10.2.3. Congédiement du membre du personnel, en respectant le fait que seul le Conseil d'administration peut autoriser le congédiement d'un professeur membre de l'Assemblée des professeurs;
  - 10.2.4. Toute autre sanction jugée appropriée.
  
- 10.3. Si la personne mise en cause est un étudiant, le secrétaire général, conjointement avec le directeur des ressources humaines et le directeur des affaires professorales font des recommandations à la direction de l'École afin que le directeur de HEC Montréal décide des mesures ou sanctions à prendre, telles que :
  - 10.3.1. Avertissement au moyen d'une note placée au dossier de l'étudiant sans autre conséquence immédiate;
  - 10.3.2. Suspension 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;
  - 10.3.3. Expulsion définitive de l'École 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;
  - 10.3.4. En plus de ces sanctions, le secrétaire général, conjointement avec le directeur des ressources humaines et le directeur des affaires professorales peuvent recommander toute autre mesure qu'ils considèrent appropriée selon les circonstances, dont une suspension de tous les accès informatiques aux systèmes de l'École pendant une durée prévue à l'avertissement ou pendant la suspension;
  - 10.3.5. Dans tous les cas, les décisions sur les mesures ou les sanctions retenues sont jointes au dossier académique de l'étudiant.

- 10.4. Si la personne mise en cause est un tiers, le secrétaire général, conjointement avec le directeur des ressources humaines et le directeur des affaires professorales font des recommandations à la direction de l'École afin que le directeur de HEC Montréal décide des mesures ou sanctions à prendre.
- 10.5. Lorsqu'il y a sanction, le secrétaire général doit, à la suite de la décision du directeur de l'École :
- 10.5.1. aviser le plaignant de la décision et l'informer de ses devoirs de confidentialité;
  - 10.5.2. aviser la personne mise en cause de la décision et des mesures ou sanctions retenues;
  - 10.5.3. aviser la Direction des ressources humaines des mesures ou sanctions retenues, dans tous les cas où le mis en cause est un employé;
  - 10.5.4. aviser la Direction des affaires professorales des mesures ou sanctions retenues, si la personne mise en cause est un enseignant;
  - 10.5.5. aviser les Services aux étudiants et le Registrariat, si la personne mise en cause est un étudiant;
  - 10.5.6. aviser l'unité ou la direction de l'École en relation avec le tiers sanctionné, lorsque la mise en cause est une personne tierce 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. Toutefois, la confidentialité du mis en cause ne sera pas maintenue lorsque l'information doit être divulguée, notamment dans les cas suivants :
- 11.2.1. 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 membre de la communauté, ou une menace à cet effet qui inspire un sentiment d'urgence; en ces cas, HEC Montréal communique rapidement avec les corps policiers et des ressources spécialisées;

- 11.2.2. la conduite rapportée lors d'un signalement, anonyme ou non, ou lors d'une plainte concerne une personne ayant un lien d'emploi avec HEC Montréal et correspond exactement aux critères du harcèlement psychologique ou sexuel, tels que prévus par l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*, c'est-à-dire 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 de la personne et qui entraîne, pour cette personne, un milieu d'étude ou de travail 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 ou sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne qui la subit;
  - 11.2.3. une enquête ou une divulgation d'information est requise en vertu de la loi (par exemple, les obligations de faire cesser du harcèlement psychologique en vertu de la *Loi sur les normes du travail*);
  - 11.2.4. il existe des motifs raisonnables de croire que la sécurité ou le développement d'une personne mineure est ou pourrait être compromis dans le cadre d'une situation visée par la présente Politique; en ce cas, un signalement au directeur de la protection de la jeunesse sera fait sans délai par le secrétaire général, en vertu de l'article 39 de la *Loi sur la protection de la jeunesse*.
- 11.3. Dans le cas d'une plainte formelle, la confidentialité du plaignant pourrait ne pas être maintenue si le respect des règles d'équité procédurale envers le mis en cause exige la divulgation de l'identité du plaignant et de ses allégations.

## 12. Protection contre les représailles

- 12.1. Personne ne doit subir de représailles ou de menace de représailles pour avoir dénoncé un geste subi ou pour être intervenu afin de faire cesser un comportement inadéquat. 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.

Les mesures de protection contre les représailles de HEC Montréal peuvent prendre plusieurs formes et sont adaptées à chaque situations; elles pourraient par exemple limiter les contacts

entre la personne victime et la personne mise en cause par la plainte formelle ou prendre la forme d'une compensation d'une bourse perdue.

- 12.2. HEC Montréal ne tolère aucunes représailles, de quelconque manière que celles-ci soient 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.

Ces représailles peuvent être de plusieurs ordres : scolaires, professionnelles, financières (par exemple le retrait d'une bourse décernée par un membre du personnel enseignant à un étudiant sous sa supervision aux cycles supérieurs, la perte d'un emploi ou d'un contrat, ou un déclassement), diffamatoires, etc. Ces représailles peuvent survenir à tout moment et non seulement à la suite du dépôt d'une plainte par la victime présumée.

- 12.3. HEC Montréal prendra les mesures 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.
- 12.4. HEC Montréal prendra également les mesures 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.

## 13. Délais et échéances

- 13.1. Un signalement ou une plainte, qu'elle soit formelle et/ou criminelle, peuvent être faits en tout temps et aucun délai de prescription n'est applicable. Toutefois, les membres de la communauté de HEC Montréal qui ont été affecté par un acte de violence à caractère sexuel sont fortement encouragés à faire un signalement ou à déposer une plainte formelle au BIMH dès que possible, le passage du temps pouvant nuire aux moyens dont dispose HEC Montréal pour traiter adéquatement la situation.
- 13.2. 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 7 jours à compter de la connaissance de ce renseignement ou d'un signalement à l'une des ressources du BIMH ou, dans le même délai, à compter de la date du dépôt d'une plainte auprès du BIMH.

- 13.3. Le délai d'intervention applicable à toutes mesures d'accommodement qui sont offertes à la suite de la réception de renseignements, d'un signalement ou d'une plainte formelle ne peut excéder 7 jours à compter de la connaissance de ce renseignement ou du signalement par une ressource du BIMH ou du dépôt de la plainte auprès du BIMH.
- 13.4. Le délai du processus de traitement d'une plainte formelle ne doit pas excéder 90 jours de son dépôt auprès du BIMH.
- 13.5. Les délais ci-dessus se comptent en jour calendaires. Si le délai expire un jour férié, un samedi ou un dimanche, il est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.

## 14. Application de la politique

- 14.1. La responsabilité générale de l'application de la présente Politique est confiée au secrétaire général de HEC Montréal.
- 14.2. Au nom de HEC Montréal, le secrétaire général transmet la Politique au ministre responsable dès qu'elle est adoptée ou qu'une modification lui est apportée.

## 15. Reddition de comptes

- 15.1. HEC Montréal rend compte de l'application de la présente Politique dans un rapport annuel public dans lequel elle fait état :
  - 15.1.1. des mesures de prévention et de sensibilisation qui ont été mises en place, dont les formations offertes aux étudiants;
  - 15.1.2. des activités de formations suivies par les dirigeants, membres du personnel et représentants des associations étudiantes;
  - 15.1.3. des mesures de sécurité mises en place;

- 15.1.4. du nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement;
- 15.1.5. des interventions effectuées et de la nature des sanctions appliquées;
- 15.1.6. du processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la Politique.

## 16. Entrée en vigueur et révision

- 16.1. La présente Politique a été adoptée par Conseil d'administration de HEC Montréal le 27 novembre 2018, pour une mise en œuvre le 1<sup>er</sup> janvier 2019.
- 16.2. HEC Montréal doit faire une première révision de la Politique un an après sa mise en œuvre, puis la réviser au moins une fois tous les deux ans, en conformité avec le processus établi par le comité permanent qui s'assure que les étudiants, les dirigeants, les membres du personnel enseignant et non enseignant soient consultés dans le cadre de toute révision de la Politique.



## Code de conduite pour les relations entre employés et avec les étudiants

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 ses étudiants adultes 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 ces relations intimes entre ses étudiants et ses employés. Avec le présent Code de conduite, HEC Montréal étend ces balises aux relations entre tous les membres de son personnel.

1. Les relations entre toute personne ayant une relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir avec un étudiant, de même que les relations entre toutes personnes ayant des relations professionnelles entre elles, doivent être empreintes de respect et de courtoisie afin de favoriser un milieu de vie, d'études et de travail sain et sécuritaire, propice à l'accomplissement de la mission de HEC Montréal.
2. Les relations intimes, telles qu'amoureuses ou sexuelles, entre un étudiant et une personne ayant une relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir avec lui peuvent entacher l'intégrité de la relation académique ou professionnelle entre ces personnes. De même, les relations intimes telles qu'amoureuses ou sexuelles entre un employé ayant une relation d'autorité ou de pouvoir avec un autre employé de HEC Montréal peuvent entacher l'intégrité de la relation professionnelle entre ces personnes. 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 un étudiant, de même que l'intégrité de la relation professionnelle entre tout employé ayant une relation d'autorité ou de pouvoir avec un autre employé. 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 un étudiant et toute personne ayant une relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir avec celui-ci, de même que toute relation intime entre tout employé ayant une relation d'autorité ou de pouvoir avec un autre employé de HEC Montréal. Sont notamment visés ici, en plus des enseignants, les étudiants des cycles supérieurs qui supervisent un étudiant de premier cycle, les directeurs de thèse et de mémoire, les responsables de programmes, les conseillers académiques ou les entraîneurs académiques et sportifs.

Si une relation intime, telle qu'amoureuse ou sexuelle, se développe entre deux membres de la communauté de HEC Montréal alors que l'un d'eux a un lien pédagogique, d'autorité ou de pouvoir sur l'autre, l'enseignant, la personne en autorité ou qui détient le pouvoir sur l'étudiant ou sur l'autre personne 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

devrait se faire, à son choix, auprès de l'une ou l'autre des personnes suivantes : une ressource du BIMH, le directeur des Services aux étudiants ou le directeur des ressources humaines; dans tous les cas, ces personnes en informeraient par la suite le secrétaire général afin de convenir des mesures d'accommodements.

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'accommodements pour mettre fin à la relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir lui conviennent. Outre cette rencontre et l'information transmise au 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 de HEC Montréal visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.

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 l'étudiant dans un groupe-cours donné par un autre enseignant, l'assignation d'un enseignant à un autre groupe, la correction des travaux ou des examens par un autre enseignant, l'affectation ou le transfert de l'étudiant à un autre professionnel, le changement de groupe de travail ou de groupe cours, l'assignation d'une autre directrice/directeur de mémoire ou de thèse, l'assignation d'un autre mode d'évaluation, le changement dans la composition d'un jury, l'attribution d'un autre emploi à temps partiel, le suivi avec un autre professionnel. Dans tous les cas où l'on met fin à la relation pédagogique, d'autorité ou de pouvoir, le préjudice pour l'étudiant ou l'employé 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 membres de la communauté de HEC Montréal avant que l'un d'eux n'ait un lien pédagogique, d'autorité ou de pouvoir sur l'autre, l'enseignant, 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 d'autorité ou de pouvoir.

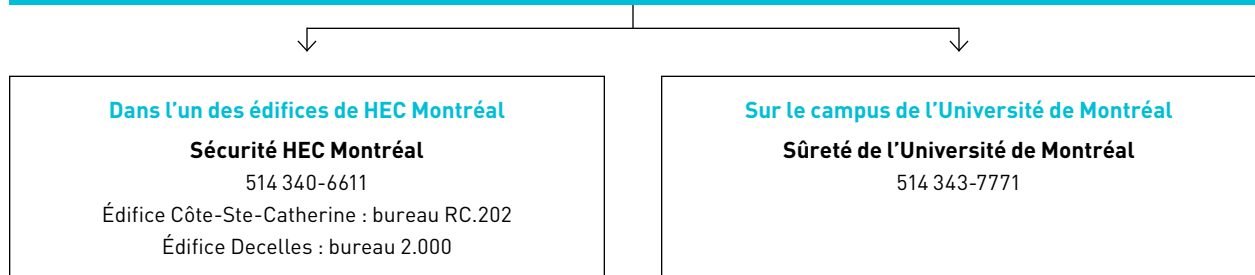
Les mesures pouvant être mises en place dans une telle circonstance peuvent comprendre, notamment, les exemples cités au point 4 ci-dessus.

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

# Personnes ressources

[en date du 1<sup>er</sup> novembre 2018]

## URGENCE



## RESSOURCE EN MATIÈRE DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL



## AUTRES RESSOURCES DISPONIBLES

