

**POLITIQUE POUR PRÉVENIR ET CONTRER  
LE HARCÈLEMENT, LA DISCRIMINATION ET  
LA VIOLENCE AU SEIN DU REMDUS**



***remdus***

Regroupement étudiant de maîtrise,  
diplôme et doctorat de l'Université de Sherbrooke

## **TABLE DES MATIÈRES**

<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>4</b>
<b>TITRE 1 – CHAMP D’APPLICATION</b> .....	<b>5</b>
ARTICLE 1 – PERSONNES VISÉES .....	5
ARTICLE 2 – SITUATIONS VISÉES .....	5
<b>TITRE 2 – DÉFINITIONS</b> .....	<b>6</b>
ARTICLE 3 - CIVILITÉ .....	6
ARTICLE 5 – DISCRIMINATION .....	6
ARTICLE 6 – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE .....	6
ARTICLE 7 – HARCÈLEMENT SEXUEL .....	6
ARTICLE 8 – MILIEU DE VIE .....	7
ARTICLE 9 – PERSONNES EN SITUATION D’AUTORITÉ .....	7
ARTICLE 10 – PLAINTÉ .....	7
ARTICLE 11 – REPRÉSAILLES .....	7
ARTICLE 12 – RESPONSABLE DES PLAINTES .....	7
ARTICLE 13 – SIGNALEMENT .....	8
ARTICLE 14 – SITUATION CONFLICTUELLE .....	8
ARTICLE 15 – TÉMOIN ACTIVE OU TÉMOIN ACTIF .....	8
ARTICLE 16 – TIERCE PERSONNE .....	8
<b>TITRE 3 – RÔLES ET RESPONSABILITÉS</b> .....	<b>10</b>
ARTICLE 18 – RESPONSABILITÉS INDIVIDUELLES .....	10
ARTICLE 19 – ENGAGEMENT DU REMDUS .....	10
<b>TITRE 4 – PROCÉDURE INFORMELLE</b> .....	<b>11</b>
ARTICLE 20 – DEMANDE D’AIDE ET SIGNALEMENT .....	11
<b>TITRE 5 – PLAINTÉ OFFICIELLE</b> .....	<b>12</b>
ARTICLE 21 – DÉPÔT DE LA PLAINTÉ .....	12
ARTICLE 22 – CONTENU DE LA PLAINTÉ .....	12
ARTICLE 23 – RÉCEPTION DE LA PLAINTÉ .....	12
ARTICLE 24 – MESURES PROVISOIRES .....	12
ARTICLE 25 - ENQUÊTE .....	12

---

ARTICLE 26 – RAPPORT D’ENQUÊTE .....	12
<b>TITRE 6 – MESURES CORRECTIVES .....</b>	<b>13</b>
ARTICLE 27 –TRANSMISSION DU RAPPORT D’ENQUÊTE.....	13
ARTICLE 28 –VIOLATION À LA POLITIQUE .....	13
ARTICLE 29 –PLAINTÉ FRIVOLE OU FAITE DE MAUVAISE FOI .....	13
ARTICLE 30 –CHOIX DE LA MESURE CORRECTIVE .....	13
<b>TITRE 7 – PROCESSUS CONFIDENTIEL ET OBLIGATOIRE .....</b>	<b>14</b>
ARTICLE 31 - CONFIDENTIALITÉ.....	14
ARTICLE 32 –DILIGENCE ET IMPARTIALITÉ .....	14
ARTICLE 33 –COLLABORATION OBLIGATOIRE.....	14
ARTICLE 34 –AUTRES RECOURS .....	14
ARTICLE 35 –ABSENCE DE REPRÉSAILLES.....	14
<b>TITRE 8 – DISPOSITIONS RÉSIDUELLES .....</b>	<b>15</b>
ARTICLE 33 – PROCESSUS DE MODIFICATION DE LA POLITIQUE.....	15
ARTICLE 37 – ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE .....	15

## **PRÉAMBULE**

Le Regroupement étudiant de maîtrise, diplôme et doctorat de l'Université de Sherbrooke (ci-après le REMDUS) affirme que le respect et la dignité entre les personnes est une valeur fondamentale de l'organisation. Il s'engage à maintenir un milieu de vie harmonieux de même qu'un environnement propice à la réalisation de ses missions.

Le REMDUS considère que le harcèlement, la discrimination et la violence sous toutes leurs formes portent atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne. Le harcèlement, la discrimination et la violence sont prohibés, directement ou indirectement, par plusieurs instruments juridiques, notamment par la *Charte des droits et libertés de la personne*<sup>1</sup>, par la *Loi sur les normes du travail*<sup>2</sup>, par le *Code civil du Québec*<sup>3</sup>, par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*<sup>4</sup> et par le *Code criminel*<sup>5</sup>.

Toute personne œuvrant au REMDUS est digne d'évoluer dans un environnement sain, sans discrimination, harcèlement et violence sous quelque forme que ce soit. Il est de la responsabilité de toute personne œuvrant au REMDUS de respecter et de faire respecter la présente politique. Aucune forme de harcèlement, de discrimination et de violence ne sera tolérée. Le REMDUS s'engage à prendre les mesures propres à sanctionner toute conduite contraire à la présente politique.

---

<sup>1</sup> *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, L.R.Q., c. C-12.

<sup>2</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1.

<sup>3</sup> *Code civil du Québec*, C.Q.L.R., c. CCQ-1991.

<sup>4</sup> *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. N-1.1.

<sup>5</sup> *Code criminel*, L.R.C. (1985), ch. C-46.

## **TITRE 1 – CHAMP D’APPLICATION**

### **ARTICLE 1 – PERSONNES VISÉES**

Cette politique s’applique à toute personne œuvrant au sein du REMDUS, notamment :

- a) Les membres du Conseil d’administration;
- b) Les membres du Comité de direction;
- c) Les membres du Congrès;
- d) Les membres du REMDUS;
- e) Les employées et employés du REMDUS, cela comprend les employées et employés à temps plein et ceux à temps partiel, syndiqués ou non;
- f) Les bénévoles du REMDUS;
- g) Les visiteuses et visiteurs.

### **ARTICLE 2 – SITUATIONS VISÉES**

Cette politique s’applique à toute activité ou situation où le REMDUS accomplit sa mission et où les personnes sont liées entre elles par leur appartenance au REMDUS ou leur relation avec le REMDUS, notamment :

- a) Les instances du REMDUS;
- b) Les lieux de travail du REMDUS;
- c) Les activités organisées par le REMDUS;
- d) Les événements auxquels le REMDUS participe;
- e) Le cyberspace du REMDUS.

## **TITRE 2 – DÉFINITIONS**

### **ARTICLE 3 - CIVILITÉ**

Ensemble de comportements et d'attitudes empreints de courtoisie, de politesse, de respect, de collaboration et de savoir-vivre.

### **ARTICLE 4 – CONSENTEMENT SEXUEL**

« Le consentement à une activité sexuelle est un accord explicite, enthousiaste, conscient et volontaire qui est donné pour s'engager dans une activité sexuelle. (...) Le consentement doit être libre, soit ne pas être donné sous l'effet de la pression ou de menaces. Il doit être éclairé, c'est-à-dire que les personnes impliquées sont aptes à consentir, qu'elles sont en possession de tous leurs moyens et de toutes les informations pour consentir. »<sup>6</sup>

### **ARTICLE 5 – DISCRIMINATION**

Conduite se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés visant à exclure ou à inférioriser une personne en raison de l'un ou l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, soit la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier cet handicap.<sup>7</sup>

### **ARTICLE 6 – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

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 celle-ci, un milieu de vie néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.<sup>8</sup>

Les comportements suivants peuvent constituer du harcèlement psychologique : intimider, dénigrer, isoler, menacer, agresser, discréditer, déstabiliser et déconsidérer une personne.

### **ARTICLE 7 – HARCÈLEMENT SEXUEL**

Conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou

---

<sup>6</sup> Définition de « Consentement sexuel » provenant de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (2500-042), Université de Sherbrooke, adoptée le 17 décembre 2018 par le Conseil d'administration de l'Université de Sherbrooke et mise à jour le 18 mars 2019, article 4.2.2.

<sup>7</sup> *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, L.R.Q., c. C-12, article 10.

<sup>8</sup> Définition de « harcèlement psychologique » inspiré de l'article 81.18 de la *Loi sur normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1.

à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraînent, pour celle-ci, un milieu de vie néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

#### **ARTICLE 8 – MILIEU DE VIE**

Tout endroit où des personnes mènent pour le compte du REMDUS des activités utiles à la mise en œuvre de ses missions.

#### **ARTICLE 9 – PERSONNES EN SITUATION D'AUTORITÉ**

Toute personne en situation de gestion, de supervision ou exerçant une fonction apparentée.<sup>9</sup>

#### **ARTICLE 10 – PLAINTÉ**

Démarche formelle effectuée par la personne touchée par une situation de harcèlement, de discrimination, de violence et consistant à dénoncer une telle situation dans le but de la faire reconnaître, de la faire cesser ou de sanctionner la personne mise en cause.<sup>10</sup>

#### **ARTICLE 11 – REPRÉSAILLES**

Toute action préjudiciable exercée contre une personne au motif qu'elle a, de bonne foi, fait une plainte ou un signalement ou a collaboré à une vérification ou à une enquête. Constituent également des représailles le fait de menacer une personne pour qu'elle s'abstienne de faire une plainte ou un signalement ou qu'elle s'abstienne de collaborer à une enquête.<sup>11</sup>

#### **ARTICLE 12 – RESPONSABLE DES PLAINTES**

Comité des ressources humaines du REMDUS.

---

<sup>9</sup> Définition de « Personne en situation d'autorité » inspiré de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (2500-042), Université de Sherbrooke, adoptée le 17 décembre 2018 par le Conseil d'administration de l'Université de Sherbrooke et mise à jour le 18 mars 2019, article 4.1.

<sup>10</sup> Définition de « Plainte » inspiré de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (2500-042), Université de Sherbrooke, adoptée le 17 décembre 2018 par le Conseil d'administration de l'Université de Sherbrooke et mise à jour le 18 mars 2019, article 4.1.

<sup>11</sup> Définition de « Représailles » inspiré de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (2500-042), Université de Sherbrooke, adoptée le 17 décembre 2018 par le Conseil d'administration de l'Université de Sherbrooke et mise à jour le 18 mars 2019, article 4.1.

#### **ARTICLE 13 – SIGNALEMENT**

Le fait de porter à la connaissance d'une personne en situation d'autorité ou au responsable des plaintes des faits ou des événements susceptibles de donner lieu à une action ou à des actions de la part du REMDUS et éventuellement à une plainte.<sup>12</sup>

#### **ARTICLE 14 – SITUATION CONFLICTUELLE**

« Différend exprimé entre au moins deux parties. Il est issu d'une incompatibilité totale, partielle, réelle ou perçue entre les rôles, les buts, les objectifs, les intentions et les intérêts d'un ou de plusieurs individus qui reconnaissant avoir des motivations contraires. »<sup>13</sup>

#### **ARTICLE 15 – TÉMOIN ACTIVE OU TÉMOIN ACTIF**

Personne susceptible d'intervenir afin de mettre fin à une situation de harcèlement, de discrimination et de violence ou de la prévenir.<sup>14</sup>

#### **ARTICLE 16 – TIERCE PERSONNE**

Personne qui a la connaissance, même partielle, d'une situation de harcèlement, de discrimination et de violence au sein de laquelle elle n'est pas directement impliquée. Elle peut agir comme accompagnatrice de la personne touchée par une situation de harcèlement, de discrimination et de violence. Une tierce personne peut aussi être un témoin.<sup>15</sup>

#### **ARTICLE 17 – VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

« « [T]oute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés (...) »<sup>16</sup>.

Les violences à caractère sexuel se définissent également comme des actes à caractère sexuel commis par une personne envers une autre personne sans son

---

<sup>12</sup> Définition de « Signalement » inspiré de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (2500-042), Université de Sherbrooke, adoptée le 17 décembre 2018 par le Conseil d'administration de l'Université de Sherbrooke et mise à jour le 18 mars 2019, article 4.1

<sup>13</sup> Définition de « Situation conflictuelle » provenant de la *Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination* (2500-015), Université de Sherbrooke, adoptée le 29 juin 2004 par le Conseil d'administration de l'Université de Sherbrooke et mise à jour le 19 mars 2012, article 4.2.

<sup>14</sup> Définition de « Témoin active ou témoin actif » provenant de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (2500-042), Université de Sherbrooke, adoptée le 17 décembre 2018 par le Conseil d'administration de l'Université de Sherbrooke et mise à jour le 18 mars 2019, article 4.1.

<sup>15</sup> Définition de « Tierce personne » provenant de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (2500-042), Université de Sherbrooke, adoptée le 17 décembre 2018 par le Conseil d'administration de l'Université de Sherbrooke et mise à jour le 18 mars 2019, article 4.1.

<sup>16</sup> Gouvernement du Québec, *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, (RLRQ, c.P-22.1), 2017.



consentement libre et éclairé ou à l'endroit d'une personne incapable de consentir ou de refuser l'acte sexuel. »<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Définition de « Violences à caractère sexuel » provenant de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (2500-042), Université de Sherbrooke, adoptée le 17 décembre 2018 par le Conseil d'administration de l'Université de Sherbrooke et mise à jour le 18 mars 2019, article 4.2.1.

### **TITRE 3 – RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

#### **ARTICLE 18 – RESPONSABILITÉS INDIVIDUELLES**

Toute personne œuvrant au sein du REMDUS a la responsabilité de contribuer par sa conduite à maintenir un climat exempt de harcèlement, de discrimination, et de violence.

Le silence et l'inaction peuvent contribuer au maintien de manifestations de harcèlement, de discrimination et de violence. Toute personne œuvrant au sein du REMDUS est encouragée à intervenir et à collaborer au traitement des situations alléguées de harcèlement, de discrimination et de violence. Elle a le devoir d'aviser les personnes en autorité de toutes les situations dont ils sont témoins.

#### **ARTICLE 19 – ENGAGEMENT DU REMDUS**

Le REMDUS s'engage à condamner toute manifestation de harcèlement, de discrimination et de violence. Il s'engage à prendre les moyens raisonnables pour prévenir ces manifestations, les faire cesser et les sanctionner lorsque de telles situations sont portées à sa connaissance.

## **TITRE 4 – PROCÉDURE INFORMELLE**

### **ARTICLE 20 – DEMANDE D’AIDE ET SIGNALEMENT**

Une personne qui se sent lésée par une situation de harcèlement, de discrimination ou de violence, un témoin active ou un témoin actif, ou une tierce personne peut demander de l’aide, de l’information et des conseils en tout temps auprès d’une personne en situation d’autorité ou auprès du responsable des plaintes. L’une ou l’autre de ces personnes peut également en tout temps entreprendre une démarche de signalement.

## **TITRE 5 – PLAINTE OFFICIELLE**

### **ARTICLE 21 – DÉPÔT DE LA PLAINTÉ**

Une personne qui se sent lésée par une situation de harcèlement, de discrimination ou de violence peut déposer une plainte officielle auprès du responsable des plaintes.

### **ARTICLE 22 – CONTENU DE LA PLAINTÉ**

La plainte doit être écrite, à moins de circonstances exceptionnelles, et comprendre les détails des allégations, le nom de la personne mise en cause, ses fonctions, la description des faits, la date et, le cas échéant, le nom des témoins.

### **ARTICLE 23 – RÉCEPTION DE LA PLAINTÉ**

Le responsable des plaintes transmet à la partie plaignante un accusé réception de la plainte dans les sept jours de sa réception.

### **ARTICLE 24 – MESURES PROVISOIRES**

À la demande du responsable des plaintes, le Conseil d'administration est responsable de la mise en place de mesures provisoires lorsque les circonstances l'exigent, dans un délai qui ne peut excéder sept jours de la connaissance de la situation le nécessitant.

### **ARTICLE 25 - ENQUÊTE**

Le responsable des plaintes, ou une consultante ou un consultant externe si le cas l'exige, effectue une enquête complète, impartiale et confidentielle sur la plainte. Il pourra notamment mener des entretiens avec la personne plaignante, la personne mise en cause et les témoins pertinents.

### **ARTICLE 26 – RAPPORT D'ENQUÊTE**

Le responsable des plaintes, ou la consultante ou le consultant externe, détermine si les allégations de la plainte sont fondées et produit un rapport d'enquête dans les 90 jours du dépôt de la plainte. Au besoin, il précise dans son rapport la nature des manquements et leur gravité.

## **TITRE 6 – MESURES CORRECTIVES**

### **ARTICLE 27 – TRANSMISSION DU RAPPORT D’ENQUÊTE**

Le responsable des plaintes, ou la consultante ou le consultant externe, remet son rapport à la présidence du Conseil d’administration du REMDUS ou au secrétariat du Conseil d’administration si la présidence fait l’objet d’une plainte.

### **ARTICLE 28 – VIOLATION À LA POLITIQUE**

Toute violation à la présente politique peut entraîner des mesures correctives pouvant aller jusqu’au congédiement, à la destitution ou à l’interdiction d’accès aux locaux et aux activités du REMDUS.

### **ARTICLE 29 – PLAINTÉ FRIVOLE OU FAITE DE MAUVAISE FOI**

Toute plainte jugée frivole ou déposée de mauvaise foi peut faire l’objet de mesures correctives pouvant aller jusqu’au congédiement, à la destitution ou à l’interdiction d’accès aux locaux et aux activités du REMDUS.

### **ARTICLE 30 – CHOIX DE LA MESURE CORRECTIVE**

Le Comité des ressources humaines détermine la mesure corrective appropriée. La sévérité de la mesure corrective dépend de la gravité du manquement et de toute autre circonstance pertinente.

## **TITRE 7 – PROCESSUS CONFIDENTIEL ET OBLIGATOIRE**

### **ARTICLE 31 - CONFIDENTIALITÉ**

Ni le nom de la personne qui se sent lésée, ni celui de la personne plaignante, ni celui de la personne mise en cause, ni aucun détail relatif à la plainte ne seront divulgués, sauf dans la mesure où cela s'avère nécessaire pour faire enquête sur la plainte ou pour prendre des mesures correctives reliées à celle-ci ou dans les cas où la loi l'exige.

Chaque personne qui témoigne dans le cadre d'une enquête, ou qui y participe, doit protéger le caractère confidentiel de l'enquête et signer une entente de confidentialité.

### **ARTICLE 32 –DILIGENCE ET IMPARTIALITÉ**

Toute plainte est traitée avec diligence et de façon impartiale.

### **ARTICLE 33 –COLLABORATION OBLIGATOIRE**

Toute personne œuvrant au sein du REMDUS est tenue de collaborer aux enquêtes.

### **ARTICLE 34 –AUTRES RECOURS**

La procédure interne de traitement des plaintes prévue à la présente politique ne prive d'aucune façon les personnes œuvrant au sein du REMDUS d'exercer tout autre recours.

### **ARTICLE 35 –ABSENCE DE REPRÉSAILLES**

Toute personne se prévalant de bonne foi de la présente politique ou qui est appelée à témoigner des faits dans le cadre d'une enquête, ne peut faire l'objet de mesures de représailles.

## **TITRE 8 – DISPOSITIONS RÉSIDUELLES**

### **ARTICLE 33 – PROCESSUS DE MODIFICATION DE LA POLITIQUE**

Le Conseil d'administration peut modifier la présente politique.

### **ARTICLE 37 – ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE**

La présente politique entre en vigueur le 23 octobre 2018.