

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 1 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17 *	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
--------	----------------	--------------

PRÉAMBULE

L'Université de Montréal, reconnaissant sa responsabilité de créer un milieu propice à la réalisation de sa mission d'enseignement et de recherche, s'est engagée à favoriser une ambiance qui incite au respect mutuel de tous les membres de la communauté universitaire. L'Université de Montréal considère que toute forme de harcèlement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne harcelée.

Plusieurs dispositions législatives encadrent les droits et obligations relatifs au harcèlement et permettent de situer les responsabilités des individus et de l'Université en ces matières, notamment la **Charte des droits et libertés de la personne** (L.R.Q.; C.C-12), le **Code civil du Québec**, la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** et la **Loi sur les normes du travail**. Certaines formes de harcèlement constituent une infraction au **Code criminel**.

À l'Université de Montréal, la volonté d'assurer un milieu d'étude et de travail exempt d'injustice et de discrimination constitue notamment le fondement du **Règlement relatif à la fonction et au statut de l'ombudsman** qui précise que son intervention vise à faire corriger toute injustice ou discrimination.

Au plan disciplinaire, on trouve dans le **Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant et les étudiants** l'interdit spécifique à ces personnes de porter atteinte aux libertés et aux droits d'un membre de la communauté universitaire, notamment de faire preuve de violence ou de proférer des menaces (art. 3a) et de harceler un membre de la communauté universitaire à cause de l'un des motifs de discrimination interdits par la Charte des droits et libertés de la personne (art. 3c). Ce règlement spécifie que nul ne peut se conduire d'une façon harcelante, perturbatrice ou abusive de nature notamment à porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne de même qu'à sa réputation (art. 4a). La **Politique contre le harcèlement sexuel** – remplacée par la présente politique - concernait tous les membres de la communauté universitaire et visait à prévenir et à traiter cette forme particulière de harcèlement.

Les conventions et les ententes collectives entre l'Université de Montréal et ses personnels contiennent généralement une clause interdisant la discrimination basée sur les motifs prohibés par la Charte ou sur certains de ces motifs et une clause interdisant le harcèlement sexuel. La **Politique sur les droits des étudiantes et des étudiants de l'Université de Montréal** indique que leur droit à l'égalité de traitement ne doit pas être restreint par la discrimination fondée sur les mêmes motifs que ceux de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Les **Règles d'utilisation des environnements informatiques de l'Université de Montréal** interdisent d'utiliser les services à des fins de harcèlement, de menace et de diffamation.

De plus, des politiques, programmes ou comités orientent les interventions de l'Université en regard d'un ou de plusieurs motifs de discrimination : **Politique sur l'intégration des personnes handicapées**, **Politique sur l'adaptation à la diversité culturelle**, **Programmes d'accès à l'égalité** et **Comité permanent sur le statut de la femme**.

La présente politique complète ces règlements, politiques ou ententes en offrant des modalités de prévention et de traitement du harcèlement.

* Cette politique remplace la **Politique contre le harcèlement sexuel** adoptée en 1990.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 2 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17 *	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
--------	----------------	--------------

Note terminologique : dans la présente politique, le terme « personne responsable » désigne la personne responsable de l'application de la politique, au sens de l'article 23.

OBJET ET PRINCIPES FONDAMENTAUX

1. OBJET

La Politique contre le harcèlement :

- a) affirme la volonté de l'Université de Montréal d'interdire, de prévenir et de traiter les diverses formes de harcèlement;
- b) établit des mécanismes pour traiter les demandes de consultation et d'intervention en matière de harcèlement;
- c) crée un Comité de prévention du harcèlement ayant pour mandat d'élaborer et de mettre sur pied un programme de sensibilisation et d'éducation de la communauté universitaire.

2. PRINCIPES FONDAMENTAUX

2.1 Droit à un environnement sain

Toute personne a le droit d'étudier ou de travailler dans un environnement exempt de toute forme de harcèlement.

Le harcèlement crée un climat d'intimidation, d'hostilité et de bris de confiance entre les personnes qui œuvrent au sein de l'Université, ce qui nuit à l'étude et au travail.

2.2 Obligation de respect mutuel

« Les êtres humains doivent avant tout être considérés comme des êtres égaux en valeur et en dignité et se doivent, en conséquence, respect mutuel » (Commission des droits de la personne du Québec : *Orientation face au harcèlement en milieu de travail*, 1987).

Secrétariat général

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 3 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17 *	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
--------	----------------	--------------

2.3 Priorité à la prévention

La prévention du harcèlement constitue une priorité de la présente politique. Les moyens de prévention mis en place doivent tenir compte des besoins et des caractéristiques des différentes catégories de membres de la communauté universitaire.

2.4 Équité et réparation

Le traitement des situations de harcèlement repose sur les principes d'équité et de réparation des préjudices subis.

DÉFINITIONS

3. HARCÈLEMENT

On entend par harcèlement, une conduite :

- a) vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, conduite **fondée ou non** sur un des motifs discriminatoires interdits par la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* (race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge sauf dans la mesure prévue par la loi, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap); et
- b) qui est de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à compromettre un droit ou qui est de nature à compromettre le rendement au travail ou aux études d'une personne ou d'un groupe de personnes ou à créer un climat de travail ou d'étude intimidant ou hostile.

Une seule conduite grave, y inclus la conduite assortie explicitement ou implicitement d'une promesse de récompense ou d'une menace, peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 4 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17 *	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
--------	----------------	--------------

4. HARCÈLEMENT SEXUEL

Sans limiter la portée générale de la notion de harcèlement, le harcèlement sexuel est une conduite à connotation sexuelle se manifestant notamment par des paroles, des gestes, des actes non désirés provenant d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une telle conduite est importune ou humiliante.

5. MANIFESTATIONS

5.1 Le harcèlement sous toutes ses formes peut se produire entre personnes ayant des statuts différents ou entre personnes ayant un même statut.

5.2 Sans limiter la portée générale des articles 3 et 4, le harcèlement peut se manifester notamment par :

- de l'intimidation, des menaces, de la violence, du chantage ou de la coercition;
- des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou hurlements;
- des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail ou d'étude, le sabotage des lieux ou instruments de travail ou d'étude;
- l'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi ou les études d'une personne ou compromettre son rendement.

5.3 Sans limiter la portée générale des articles 3 et 4, le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :

- des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande de caractère sexuel;
- des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande de caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande;
- des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif d'étude ou de travail.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 5 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17 *	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
--------	----------------	--------------

CHAMP D'APPLICATION ET PORTÉE

6. INFRACTION AUX RÈGLEMENTS

Les conduites de harcèlement définies par les articles 3 et 4, lorsqu'elles sont le fait d'un ou de plusieurs membres de la communauté universitaire et qu'elles se produisent dans un lieu occupé par l'Université ou se situent dans un contexte universitaire, peuvent constituer une infraction aux règlements de l'Université.

7. APPLICATION

La politique s'applique aux membres de la communauté universitaire, c'est-à-dire à toute personne occupant un poste en vertu de la Charte et des Statuts de l'Université ainsi qu'à toute personne nommée ou employée par l'Université ou qui y est inscrite à titre d'étudiant.

Elle s'applique également aux tiers (cocontractants, clients, visiteurs, etc.) qui sont en relation avec l'Université.

8. CONTEXTE UNIVERSITAIRE

Les conduites de harcèlement définies par les articles 3 et 4 sont réputées avoir lieu « dans un contexte universitaire » lorsqu'elles se produisent dans un cadre lié à l'appartenance à la communauté universitaire de l'une ou l'autre des personnes concernées, à la fonction universitaire ou à la relation avec l'Université.

9. LIBERTÉ UNIVERSITAIRE ET DROITS DE GESTION ET DE REPRÉSENTATION

Cette politique ne limite pas la liberté universitaire reconnue aux professeurs et chercheurs, les droits de gestion reconnus à l'Université et les droits de représentation reconnus aux syndicats et associations.

10. RESPONSABILITÉ DES PERSONNES EN AUTORITÉ

Toute personne en autorité saisie d'une situation de harcèlement doit prendre les moyens raisonnables pour faire cesser ce harcèlement. Elle peut notamment demander le soutien de la personne responsable. Elle peut aussi lui référer la personne qui se considère harcelée.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 6 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17 *	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
--------	----------------	--------------

PROCÉDURES DE TRAITEMENT DES SITUATIONS

11. ADMISSIONNABILITÉ

Toute personne qui croit faire l'objet, de la part d'un membre de la communauté universitaire ou d'un tiers en relation avec l'Université, d'une conduite de harcèlement définie aux articles 3 et 4 peut s'adresser à la personne responsable, dans les 6 mois de la dernière manifestation de cette conduite. Exceptionnellement, ce délai peut être prolongé par le recteur, pour des motifs sérieux, sur recommandation de la personne responsable.

Il incombe à cette dernière de déterminer si la situation signalée relève de la présente politique. Dans la négative, la personne doit être orientée vers les ressources appropriées.

12. CONSULTATION

La consultation est un processus par lequel la personne qui s'adresse à la personne responsable en vertu de l'article précédent est appelée à identifier et à cerner la nature et l'étendue du problème auquel elle fait face et, avec l'aide de la personne responsable, à explorer les solutions possibles, incluant l'orientation vers d'autres ressources.

Au terme de la consultation, la personne peut :

- accepter que la personne responsable intervienne dans le milieu d'étude ou de travail;
- accepter que la personne responsable tente de régler le problème par la recherche d'une entente entre les personnes concernées;
- déposer immédiatement une plainte formelle;
- décider de ne pas procéder plus avant.

Si la personne choisit de ne pas procéder plus avant, aucun dossier n'est ouvert.

La personne responsable refuse d'agir si elle estime que la démarche faite par la personne qui signale le harcèlement est frivole, abusive ou manifestement mal fondée.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 7 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17 *	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
--------	----------------	--------------

13. INTERVENTION DANS LE MILIEU

L'intervention dans le milieu est faite par la personne responsable. Cette intervention peut prendre différentes formes, dont une intervention indirecte visant à sensibiliser le milieu immédiat ou une intervention directe auprès des personnes en autorité afin de faire cesser le harcèlement.

14. RECHERCHE D'UNE ENTENTE ENTRE LES PERSONNES CONCERNÉES

14.1 À la suite de l'acceptation de cette procédure par la personne qui s'adresse à elle, la personne responsable communique avec la personne visée par la démarche afin d'obtenir sa participation volontaire à la recherche d'une entente.

14.2 La recherche d'une entente entre les personnes concernées vise à trouver une ou plusieurs solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation. Elle ne peut résulter en l'imposition d'une sanction.

14.3 La personne responsable procure aux personnes concernées du soutien dans la recherche de solutions au problème.

14.4 Dans le cadre de cette procédure, la personne responsable pourra, avec l'accord des personnes concernées, faire appel aux services d'un médiateur ou d'une médiatrice.

14.5 Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, la personne responsable ferme le dossier. Les termes de l'entente seront consignés dans un document versé au dossier.

14.6 Lorsque la personne visée refuse de participer à la procédure ou, si la procédure a été entamée, en cas d'absence d'une entente entre les personnes concernées, la personne qui estime être harcelée peut :

- déposer une plainte formelle; ou
- décider de ne pas procéder plus avant.

Dans ce dernier cas, la personne responsable ferme le dossier. Le refus de participer ou l'absence d'entente est consigné par écrit au dossier.

Secrétariat général

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 8 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17 *	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
--------	----------------	--------------

- 14.7 La recherche d'une entente entre les personnes concernées doit être complétée avec diligence.
15. DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ FORMELLE
- 15.1 La plainte formelle est faite par écrit. Elle précise la nature des faits reprochés à la personne visée. Elle est signée par la personne qui la dépose. Le dépôt de la plainte emporte l'autorisation pleine et entière d'en divulguer le contenu et l'identité du ou de la signataire à la personne visée et à toute personne impliquée dans le traitement de la plainte.
- 15.2 La plainte est déposée auprès de la personne responsable. Cette dernière la transmet avec diligence au recteur, ou à la personne que celui-ci désigne. La plainte est traitée aux termes notamment du *Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant et les étudiants* ou des conventions collectives, ententes de travail ou autres règlements ou politiques applicables, selon le cas.
- Le fait que la personne responsable transmette ainsi la plainte au recteur n'en fait pas présumer le bien-fondé.
- 15.3 Lorsque la décision disposant de la plainte est rendue par les instances universitaires compétentes, elle est communiquée par écrit, sous pli confidentiel, à la personne visée par la plainte de même qu'à la personne responsable. Le syndicat de la personne visée peut en être informé, selon les dispositions prévues à la convention collective. La personne responsable fait savoir à la personne plaignante que sa plainte a été accueillie ou rejetée, selon le cas.
- 15.4 Si les instances compétentes jugent la plainte bien fondée, l'Université prend les mesures propres à réparer, dans la mesure du possible et selon les circonstances, le préjudice subi, le cas échéant, par la personne plaignante. La personne responsable de l'application de la politique peut être appelée à participer à la détermination et à l'application des mesures de réparation.
- 15.5 Le traitement d'une plainte formelle doit être complété le plus rapidement possible.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 9 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17 *	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
--------	----------------	--------------

16. CONTESTATION

La contestation de la décision de l'Université se fait conformément aux différents règlements, conventions collectives et protocoles d'entente en vigueur à l'Université.

En outre, tous les autres recours prévus par la loi pourront être exercés.

17. FIN DU TRAITEMENT D'UNE SITUATION

17.1 Le traitement d'une situation dans le cadre des procédures de la présente politique se termine par l'arrivée de l'un ou l'autre des événements suivants :

- retrait de la demande d'intervention ou de la plainte;
- conclusion d'une entente entre les personnes concernées;
- décision de l'Université rendue par l'autorité compétente.

17.2 Advenant le non-respect d'une entente intervenue dans le cadre de la présente politique dans les deux ans qui suivent la conclusion de cette entente, l'une ou l'autre des personnes concernées peut communiquer avec la personne responsable, qui rouvrira le dossier et verra à donner les suites appropriées à cette démarche.

18. DROIT D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ

Toute personne qui se prévaut de la présente politique et toute personne visée par une démarche régie par la présente politique peuvent être accompagnées de la personne de leur choix et la personne responsable doit les informer de ce droit.

19. PROTECTION DES PERSONNES IMPLIQUÉES DANS LES PROCÉDURES

Toute personne a le droit de se prévaloir de la politique sans crainte de représailles, à moins que la démarche ne soit faite ou la plainte déposée avec l'intention d'induire en erreur en faisant une fausse déclaration qui accuse une personne d'avoir commis du harcèlement.

Toute personne peut témoigner sans crainte de représailles, à moins que son témoignage ne soit rendu avec l'intention d'induire en erreur en faisant une fausse déclaration.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 10 de 13

**POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT**

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17 *	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
--------	----------------	--------------

20. CONFIDENTIALITÉ

Les dossiers de harcèlement sont strictement confidentiels et doivent être traités de manière à en respecter le caractère confidentiel.

21. CONSERVATION DES DOSSIERS

Les dossiers des situations de harcèlement doivent être conservés pendant cinq ans à partir de la date de leur clôture.

PERSONNES ET COMITÉ HABILITÉS

22. COMITÉ DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

22.1 Composition

Le Comité de prévention du harcèlement est composé du président ou de la présidente et de 8 à 14 membres.

22.2 Mandat

Le mandat du Comité de prévention est de :

- a) assurer le respect de la présente politique;
- b) créer et coordonner des programmes de prévention, d'éducation et de sensibilisation en matière de harcèlement;
- c) faire des recommandations au recteur au sujet des problématiques de harcèlement ou des modifications à la présente politique et lui transmettre un rapport annuel sur les activités du Comité de prévention;
- d) recommander au recteur les mesures à prendre pour traiter le harcèlement exercé en contexte universitaire envers des membres de la communauté universitaire par des tiers;
- e) recommander au recteur la candidature des personnes aptes à remplir la fonction de président ou de présidente du Comité de prévention et responsable de l'application de la politique et celle de membres du Comité de prévention;

Secrétariat général

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 11 de 13

**POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT**

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17 *	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
--------	----------------	--------------

- f) assumer toute autre responsabilité que lui confie le recteur sur toute question découlant de cette politique.

23. RESPONSABLE DE L'APPLICATION DE LA POLITIQUE

23.1 Nomination

Parmi les membres de la communauté universitaire ayant une formation ou une expérience appropriée et se distinguant par leurs qualités humaines et leur bon jugement, le recteur nomme une personne à titre de responsable de l'application de la politique contre le harcèlement, pour un mandat de trois ans, renouvelable, et nomme également une personne substitut.

23.2 Rôle

La personne responsable de l'application de la politique a pour rôle de :

- présider le Comité de prévention du harcèlement et s'assurer de la mise en place des programmes de prévention adoptés par ledit comité;
- informer, conseiller et soutenir toute personne qui s'adresse à elle pour cause de harcèlement ainsi que toute personne qui accepte de participer à la procédure de recherche d'une entente, de même que toute personne en autorité qui la consulte pour une situation de harcèlement et toute personne témoin d'une telle situation qui la consulte;
- recommander aux personnes compétentes les mesures qui devraient être prises si elle estime que la sécurité de la personne qui se considère harcelée est menacée;
- dans le cadre de la recherche d'une entente entre les personnes concernées, les amener à convenir d'une ou de solutions acceptables pour elles et corrigeant la situation;
- transmettre au recteur les plaintes écrites de harcèlement déposées en vertu de l'article 15 de la présente politique.

La personne nommée à titre de substitut à la personne responsable a pour rôle de remplir les fonctions décrites en b), c), d) et e), en cas d'incapacité d'agir de la personne responsable.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 12 de 13

**POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT**

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17 *	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
--------	----------------	--------------

24. MEMBRES DU COMITÉ DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

24.1 Nomination

Parmi les membres de la communauté universitaire, le recteur nomme 8 à 14 personnes à titre de membres du Comité de prévention du harcèlement, pour un mandat de quatre ans, renouvelable. Les étudiants ou étudiantes sont nommé-e-s pour un mandat de deux ans, renouvelable.

Ces personnes sont recommandées au recteur par le Comité de prévention, à partir des suggestions faites par les syndicats et associations et de celles faites par les Services aux étudiants et par la Direction des ressources humaines. Chaque syndicat ou association qui désire suggérer des membres doit être représenté. Au moins deux membres doivent provenir de chacune des catégories suivantes de membres de la communauté universitaire : étudiants et étudiantes, personnel enseignant et autres personnels. Au moins un membre doit provenir de chacune des unités suivantes : Services aux étudiants et Direction des ressources humaines. Les recommandations du Comité de prévention doivent, dans la mesure du possible, assurer une représentation égale des hommes et des femmes et tenir compte de la proportion du nombre de membres représentés par les syndicats et associations.

La personne nommée à titre de substitut de la personne responsable est membre ad hoc du Comité de prévention.

24.2 Rôle

Les membres du Comité de prévention du harcèlement ont pour rôle de :

- a) participer aux réunions et aux travaux du Comité de prévention;
- b) participer, lors de leur nomination, à une séance obligatoire de formation sur la problématique du harcèlement et se tenir à jour par la suite sur cette problématique et sur les moyens de prévention du harcèlement développés dans divers milieux, en particulier en milieu universitaire;
- c) soutenir la présidente du Comité de prévention dans la mise en place du programme de prévention adopté par ledit comité;
- d) s'assurer que le Comité de prévention remplit tous les aspects de son mandat.

ADMINISTRATION

Numéro : 10.16

Page 13 de 13

POLITIQUE CONTRE LE
HARCÈLEMENT

Adoption

Date :	Délibération :
2003-03-17 *	AU-443-9
2003-09-27	CU-481-7

Modifications

Date :	Délibération :	Article(s) :
--------	----------------	--------------

25. MÉDIATEURS ET MÉDIATRICES

La personne responsable peut désigner une personne pour agir à titre de médiateur dans un dossier, parmi les membres de la communauté universitaire possédant une formation ou une expertise en matière de médiation.

Le médiateur ou la médiatrice a pour mandat d'amener les personnes concernées à régler le problème qui les oppose de façon acceptable pour chacune d'elles.

La procédure de médiation a lieu dans le cadre de la recherche d'une entente entre les personnes concernées.

RÉVISION DE LA POLITIQUE

26. La présente politique peut être révisée au besoin. Le Comité de prévention devra toutefois évaluer au moins à tous les cinq ans la pertinence de réviser la politique et de recommander au recteur, le cas échéant, les modifications jugées nécessaires.