UQÀM | Université du Québec à Montréal

Politique sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement

Dernière mise à jour :
1er octobre 2025

Responsable de l’application	Vice-rectrice, vice-recteur au développement humain et organisationnel
Autorité compétente	Conseil d’administration
Signature	S.O.
Date d’approbation	8 mai 2005
Date d’entrée en vigueur	8 mai 2005
Date de la dernière modification	1er octobre 2025
Le texte que vous consultez est une codification administrative des Politiques de l’UQAM. Leur version officielle est contenue dans les résolutions adoptées par le Conseil d’administration.	

Table des matières

1. Préambule 4
    1.1 Priorité à la prévention 4
    1.2 Règlement des situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement 4
    1.3 Traitement équitable 5
2. Objet 5
3. Champ d'application 5
4. Cadre juridique 5
5. Définitions 6
6. Rôles et responsabilités 9
    6.1 Membres de la communauté universitaire 9
    6.2 Personnes concluant des ententes avec des partenaires externes ... 9
    6.3 Personnes en relation pédagogique ou d'autorité 9
    6.4 Bureau du respect des personnes 10
    6.5 Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement 11
7. Confidentialité 12
8. Prévention 13
9. Règles entourant les activités sociales ou d'accueil 13
10. Consultation et services du Bureau du respect des personnes 13
    10.1 Consultation 14
    10.2 Services 14
11. Processus de plainte 16
    11.1 Dépôt de la plainte 16
    11.2 Suspension des délais et recours 16
    11.3 Recevabilité de la plainte 17
    11.4 Plainte jugée recevable 17
    11.5 Plainte jugée non recevable 17
    11.6 Processus d'enquête 18
    11.7 Déroulement de l'enquête 19
    11.8 Rapport d'enquête 19
13. Responsable de l'application 21
14. Entrée en vigueur 22
15. Mise à jour 22
Tableau historique des modifications 23

1. Préambule

L'Université du Québec à Montréal (ci-après, l'« Université ») reconnaît à toutes les personnes membres de la communauté universitaire le droit d'être traitées avec dignité, équité et respect mutuel.

Toutes, tous sont susceptibles de subir du harcèlement. L'Université reconnaît que le harcèlement est majoritairement dirigé à l'endroit de certains groupes. Il s'agit notamment des femmes, plus particulièrement lorsque leur vécu se situe à l'entrecroisement de plusieurs formes de discrimination, des personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés racisées ou ethnicisées, des communautés autochtones, des étudiantes, étudiants internationaux, ainsi que des personnes en situation de handicap. L'Université s'engage donc à tenir compte de leurs besoins spécifiques.

L'Université considère le respect mutuel, l'égalité, l'écoute et l'entraide comme des valeurs importantes qui favorisent l'épanouissement personnel ainsi que l'établissement de rapports harmonieux entre les personnes et entre les groupes, et qui permettent la mise en place d'un milieu sain et propice à la réalisation individuelle ou collective de sa mission universitaire.

L'Université croit que la collaboration de chaque personne et de chaque groupe de la communauté universitaire est essentielle pour favoriser la création d'un tel milieu et, en ce sens, elle compte sur la contribution de chaque personne.

L'Université juge que toute forme de harcèlement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne.

L'Université reconnaît sa responsabilité d'assurer un milieu de travail et d'études exempt de toute forme de harcèlement et veille à ce qu'aucune forme de harcèlement ne soit tolérée, quelle qu'en soit la source.

1.1 Priorité à la prévention

L'Université est consciente que les situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement résultent de l'interaction de facteurs individuels, sociaux et liés au milieu de travail et d'études. Compte tenu de ces facteurs, l'Université croit que la prévention constitue le meilleur moyen pour assurer un milieu exempt de toute manifestation de harcèlement et donne ainsi priorité à la prévention.

L'Université voit à la mise en place de mesures de prévention, de moyens et d'actions axés sur la résolution des situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement.

1.2 Règlement des situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement

L'Université s'engage à contrer le harcèlement et favorise une démarche libre et volontaire de règlement des situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement.

L'Université favorise le règlement des problèmes le plus rapidement possible, à l'amiable et de manière discrète par les personnes concernées, en faisant intervenir le moins de personnes possible.

Toute personne impliquée dans une situation qui s'apparente à du harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement doit collaborer à la recherche de solutions.

1.3 Traitement équitable

L'Université voit à la mise en place de mécanismes permettant de traiter avec diligence les situations de harcèlement et s'appuyant sur des principes d'équité, notamment le droit de la personne d'être entendue, d'être traitée avec impartialité et d'être accompagnée d'une personne de son choix, y compris sa représentante syndicale, son représentant syndical ou d'association.

L'Université ne tolère aucunes représailles, directes ou indirectes, contre toute personne se prévalant de la politique ou étant appelée à participer au traitement d'une situation. La personne à la source de ces représailles s'expose à des sanctions.

La bonne foi de toute personne concernée (personne requérante, personne plaignante, personne mise en cause, témoin) associée à une des démarches entreprises dans le cadre de cette politique est présumée. Cette politique ne doit pas être utilisée de manière abusive ni avec l'intention de nuire ou d'induire en erreur.

2. Objet

Cette politique traite du droit à toutes les personnes membres de la communauté universitaire d'être traitées avec dignité, équité et respect mutuel, ainsi que de la responsabilité de l'université et du rôle de chacun des membres de sa communauté au maintien d'un milieu de travail et d'études exempt de toute forme de harcèlement.

3. Champ d'application

La Politique sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement s'applique à toute la communauté universitaire et aux partenaires externes en lien direct avec l'Université dans le cadre de leurs relations avec les membres de cette communauté.

Elle s'applique à l'intérieur et à l'extérieur du campus, incluant les interactions exercées ou exprimées grâce à des moyens technologiques, tels les médias sociaux ou autres médias numériques. La politique vise également les personnes étudiantes dans le cadre de leurs activités d'apprentissage hors campus approuvées telles que les stages, en tenant compte des limites des capacités d'intervention de l'Université.

De même, une relation pédagogique ou d'autorité ne se limite pas aux interactions sur le campus.

Les situations de sexisme ou de violences à caractère sexuel relèvent de l'application de la Politique nº 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel (ci-après la « Politique nº 16 »).

4. Cadre juridique

Cette politique est élaborée en tenant compte notamment du cadre juridique suivant :

- Charte des droits et libertés de la personne du Québec, RLRQ, c. C-12;
- Code criminel, LRC (1985), ch. C-46;
- Code civil du Québec, RLRQ, c. CCQ-1991;
- Code du travail, RLRQ, c. C-27;
- Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1;

- Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c. S-2.1;
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ, c. A-3.001;
- Règlements et politiques de l'Université;
- Charte des droits et responsabilités des étudiantes et étudiants de l'Université;
- Conventions collectives et protocoles établissant les conditions de travail des employées, employés de l'Université.

La politique n'a pas pour effet de limiter la portée des règlements, des autres politiques de l'Université ou d'ententes interinstitutionnelles; ni les droits, responsabilités et obligations de l'Université; ni le pouvoir découlant du statut d'employeur de l'Université.

La politique ne vise pas à empêcher ou à décourager une personne de divulguer une situation de harcèlement à la police ou à empêcher tout autre recours.

4.1 Relation entre l'Université et les syndicats et associations au sein de la communauté universitaire

La politique reconnaît et respecte les procédures internes des syndicats et associations et leur primauté sur la politique en ce qui concerne les relations entre les personnes officières et celles représentantes dans le cadre de leurs fonctions syndicales ou associatives. La politique ne vise pas à se substituer aux règles de fonctionnement interne des syndicats et associations. Tout membre de la communauté universitaire peut consulter le Bureau du respect des personnes.

L'Université invite les syndicats et associations à se doter d'une politique sur le harcèlement ou à intégrer la politique à leurs statuts, avec les adaptations nécessaires, pour encadrer les relations entre les personnes officières et celles représentantes dans le cadre de leurs fonctions.

5. Définitions

Aux fins de cette politique, les termes suivants se définissent comme suit :

a) avis de facteurs de risques

Communication émise par le Bureau du respect des personnes ayant pour objectif de permettre à l'Université, par la concertation de plusieurs de ses services, de prendre les moyens nécessaires pour assurer un milieu de travail et d'études sain et sécuritaire aux membres de sa communauté.

L'information transmise dans le cadre d'un avis de facteurs de risques n'est pas le résultat d'une enquête. Elle résulte d'informations rapportées par des personnes impliquées ou témoins d'une situation qu'elles estiment problématique.

b) communauté universitaire : toute personne travaillant ou étudiant à l'Université;

c) démarche : l'ensemble des moyens relevant de la politique auxquels s'ajoutent, le cas échéant, ceux suggérés ou demandés par une personne requérante ou plaignante;

d) enquête : démarche formelle et structurée visant à déterminer le bien-fondé d'une plainte.

e) enquêtrice, enquêteur : personne externe mandatée par le Bureau du respect des personnes et qui mène l'enquête afin de déterminer le bien-fondé d'une plainte;

f) harcèlement : le « harcèlement » inclut notamment : le harcèlement psychologique, le harcèlement discriminatoire et le harcèlement sexuel.

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, blessants ou injurieux d'une personne envers une autre et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et pouvant entraîner pour celle-ci un milieu de travail ou d'études néfaste. Ces conduites vexatoires peuvent être le fait d'une seule personne ou d'un groupe de personnes.

Le harcèlement discriminatoire est lié à l'un ou l'autre des motifs sur lesquels il est légalement interdit de discriminer (le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la race, la couleur, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap) ou un motif analogue.

La conduite vexatoire peut se manifester par des paroles, des écrits, des actes ou des gestes à caractère sexuel. La personne qui rapporte, qui est témoin ou informée d'une situation de harcèlement sexuel, de sexisme ou de violence à caractère sexuel est invitée à se référer à la Politique n^{o} 16 visant à prévenir et combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel.

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

g) intervention : ensemble des moyens offerts et actions entreprises par l'Université pour prévenir ou faire cesser le harcèlement;

h) médiatrice, médiateur : personne mandatée par le Bureau du respect des personnes de harcèlement pour mener à bien le processus de médiation;

i) mesures d'accommodement : mesures spécifiques visant à protéger les personnes concernées et à limiter les impacts du harcèlement sur leur travail, leurs études, leur stage;

j) mesures provisoires : mesures spécifiques à durée limitée pouvant être mises en place au début ou pendant le traitement de la situation, et visant à assurer la sécurité des personnes concernées ainsi que leur protection contre des représailles ou des menaces de représailles;

k) partenaire externe : tiers qui participe ou collabore à des activités universitaires, notamment en matière de stages étudiants, ou qui est en relation pédagogique ou d'autorité auprès de personnes étudiantes;

l) personne accompagnatrice : personne (amie, ami, collègue, officière syndicale, officier syndical, etc.) qui accompagne la personne requérante ou mise en cause à toutes les étapes des démarches auprès du Bureau du respect des personnes et du processus de plainte.

Cette dernière ne peut agir ou parler au nom de la personne requérante ou mise en cause. Les déclarations, verbales et écrites, doivent provenir directement de la personne requérante ou mise en cause. La personne accompagnatrice doit s'engager à respecter la confidentialité du processus.

m) personne en relation pédagogique ou d'autorité : personne membre de la communauté universitaire qui est chargée d'enseigner, évaluer, conseiller, superviser, recommander, embaucher ou allouer des ressources, ou ayant une influence sur le cheminement universitaire ou professionnel de la personne employée ou de la personne étudiante, ou que cette dernière ait des motifs raisonnables de le croire;

n) personne mise en cause : personne à qui sont reprochés des comportements, propos ou attitudes perçus comme du harcèlement ou comme pouvant mener à du harcèlement dans un dossier soumis au Bureau du respect des personnes;

o) personne plaignante : personne qui, ayant utilisé d'autres démarches ou non, dépose une plainte formelle de harcèlement;

p) personne requérante : personne qui requiert les services du Bureau du respect des personnes concernant une situation perçue comme du harcèlement ou comme pouvant mener à du harcèlement. Il peut s'agir tout autant de la personne qui considère subir du harcèlement, d'un témoin ou d'une personne qui souhaite obtenir de l'accompagnement dans la gestion d'une telle situation;

q) plainte : démarche formelle contre la personne mise en cause en vertu de la politique;

r) situation pouvant mener à du harcèlement : situation problématique qui met en jeu la dignité ou l'intégrité physique ou psychologique d'une personne et qui est susceptible de dégénérer jusqu'à devenir du harcèlement. C'est le cas notamment, mais non exclusivement, de l'abus de pouvoir ou d'autorité, du conflit et de l'incivilité. Pour éviter qu'une telle situation ne dégénère, elle doit être réglée de façon constructive, rapidement et avec respect afin de favoriser le mieux-être de chaque personne.

Aux fins de la définition précédente, les expressions suivantes se définissent ainsi :

s) abus de pouvoir ou d'autorité : comportement d'une personne qui se sert de son pouvoir ou de son autorité de façon indue, arbitraire ou déraisonnable ayant pour effet de compromettre les conditions de travail ou d'études d'une personne;

t) conflit relationnel : situation dans laquelle une hostilité se manifeste de façon réciproque entre deux parties. Un conflit peut naître d'un désaccord sur des méthodes de travail ou d'incompatibilités totales ou partielles, réelles ou perçues, entre les rôles, les buts, les objectifs, les intentions, les valeurs ou les intérêts des personnes;

u) incivilité : conduite individuelle qui enfreint les normes de respect mutuel, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre attendues dans un milieu de travail et d'études et ayant des répercussions négatives sur les personnes et, conséquemment, sur le climat de travail et d'études;

v) syndicats et associations : dans la politique, lorsqu'il est fait mention des syndicats et associations, il est question des syndicats et des associations de personnes employées de l'Université, des associations étudiantes reconnues en vertu de la Politique n^{o} 32 de reconnaissance des associations étudiantes de programmation, de même que des groupes étudiants reconnus en vertu de la Politique n^{o} 51 de reconnaissance des groupes étudiants;

w) tiers en lien direct avec l'Université : toute personne externe à l'Université qui est en lien direct avec celle-ci ou avec les activités des personnes qui y travaillent ou qui y étudient.

Ces tiers incluent notamment, de manière non exhaustive :

- les contractantes, contractants;
- les visiteuses, visiteurs;
- les prestataires de services;
- les invitées, invités;
- les consultantes, consultants;
- les partenaires externes;
- les clientes, clients.

6. Rôles et responsabilités

6.1 Membres de la communauté universitaire

Toute personne membre de la communauté universitaire doit respecter la politique et ainsi contribuer à maintenir une culture du respect et un milieu de travail et d'études exempt de harcèlement.

De plus, chaque personne membre de la communauté universitaire est invitée à orienter la personne qui rapporte, qui est témoin ou informée d'une situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement vers le Bureau du respect des personnes afin qu'elle puisse obtenir du soutien, des services, de l'accompagnement et des conseils.

6.2 Personnes concluant des ententes avec des partenaires externes

Les personnes responsables de conclure des ententes avec les partenaires externes s'assurent que ces dernières, derniers s'engagent au moyen d'une clause particulière dans les ententes conclues avec l'Université à :

- faire connaître la politique auprès des membres de leur personnel qui participent ou collaborent à des activités universitaires ou qui sont en relation pédagogique ou d'autorité avec des personnes étudiantes;
- collaborer promptement, lorsque la situation l'exige, à la mise en œuvre des mesures nécessaires à la protection de la santé ou de la sécurité des membres de la communauté universitaire ou, s'il y a lieu, à la poursuite, ou non, du cheminement ou des activités de formation de la personne étudiante.

La personne membre de la communauté universitaire responsable de l'activité académique (stages, cours, conférences, etc.) connaît la politique et encourage son respect dans les limites des capacités d'intervention que lui permet son statut.

6.3 Personnes en relation pédagogique ou d'autorité

Toute personne en relation pédagogique ou d'autorité doit exercer son mandat sans abuser de son pouvoir ou de son autorité et de manière respectueuse.

Toute personne en relation pédagogique ou d'autorité qui est témoin ou informée d'une situation pouvant mener à du harcèlement ou d'une situation apparente de harcèlement doit intervenir de manière diligente pour que soient pris les moyens raisonnables pour la faire cesser, le cas échéant. Elle peut notamment demander le soutien du Bureau du respect des personnes ou y diriger toute personne qui rapporte une situation de harcèlement.

Elle collabore, s'il y a lieu, à l'application des mesures nécessaires à la protection des droits des personnes concernées.

6.4 Bureau du respect des personnes

La mise en application de la politique est confiée à la direction du Bureau du respect des personnes.

La directrice, le directeur du Bureau du respect des personnes assume les rôles et responsabilités suivants :

- présider le Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement, tel que présenté ci-dessous;
- assurer la mise en place des programmes et mesures de prévention adoptés par ce Comité;
- offrir aux membres de la communauté universitaire des outils de sensibilisation, de formation et de prévention en matière de harcèlement ou des situations pouvant mener à du harcèlement;
- accueillir, informer, soutenir et conseiller toute personne requérante, plaignante ou mise en cause qui s'adresse au Bureau du respect des personnes pour une situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement;
- recommander des mesures aux personnes en relation pédagogique ou d'autorité lorsque la santé ou la sécurité de la personne requérante, plaignante ou mise en cause est considérée être en danger;
- informer toute personne requérante, plaignante et mise en cause des autres recours à sa disposition et de son droit d'être accompagnée de la personne représentant son syndicat ou l'association à laquelle elle appartient ou d'une personne de son choix, lors de toute démarche;
- guider les personnes qui l'acceptent dans leur recherche de solutions en vue de corriger la situation;
- choisir au besoin la personne qui agira à titre de médiatrice, médiateur à partir de la liste approuvée par le Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement;
- analyser la recevabilité des plaintes de harcèlement ou mandater une professionnelle, un professionnel à cet effet;
- transmettre en enquête les plaintes déposées formellement jugées recevables en vertu de la politique;
- soumettre pour approbation, au Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement, les règles de fonctionnement du processus de traitement des différentes situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement;
- soumettre pour approbation, au Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement, une liste de médiatrices, médiateurs externes et d'enquêtrices, enquêteurs externes;
- faire rapport annuellement à la vice-rectrice, au vice-recteur au Développement humain et organisationnel, au Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement et au Conseil d'administration.

6.5 Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement

La prévention constitue le meilleur moyen pour assurer un milieu exempt de toute manifestation de harcèlement. À cet effet, un Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement est institué afin de mettre en place les moyens de prévention nécessaires, lesquels doivent tenir compte des besoins et des caractéristiques des différents groupes de la collectivité universitaire.

Ce comité assure les responsabilités suivantes :

- veiller au respect de la politique;
- identifier les facteurs de risques qui peuvent conduire au harcèlement;
- collaborer, notamment, avec le Bureau du respect des personnes et le Service de développement organisationnel à l'élaboration d'une stratégie annuelle d'information, de prévention et de sensibilisation portant sur un éventail de sujets, dont les rôles et les responsabilités ainsi que les moyens de prévention et règlement des différends lors de situations à risque de mener à du harcèlement; ainsi que les recours et obligations en matière de harcèlement;;
- appuyer la directrice, le directeur du Bureau du respect des personnes concernant toute question qu'elle, il jugera approprié de lui soumettre;
- recevoir le rapport annuel de la directrice, du directeur du Bureau du respect des personnes et proposer toute mesure jugée appropriée, tant pour la prévention que pour le traitement de situations pouvant mener à du harcèlement ou des situations de harcèlement;
- conseiller la directrice, le directeur du Bureau du respect des personnes à propos des règles de fonctionnement des processus de traitement des situations de harcèlement, ou de toute autre situation pouvant mener à du harcèlement;
- approuver une liste de médiatrices, médiateurs externes et d'enquêtrices, enquêteurs externes;
- recommander des modifications à la politique, s'il y a lieu.

La composition du Comité est la suivante :

- la directrice, le directeur du Bureau du respect des personnes, qui préside le comité ou sa, son mandataire;
- une personne représentant les professeures et professeurs, désignée par le Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAM ou sa, son substitut;
- une personne représentant les personnes chargées de cours, désignée par le Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM ou sa, son substitut;
- une personne représentant le personnel administratif et de soutien syndiqué et le personnel étudiant syndiqué du Centre sportif, désignée par le Syndicat des employées et employés de l'UQAM ou sa, son substitut;
- une personne représentant le personnel non syndiqué, désignée par l'Association des employées et employés non syndiqués de l'UQAM ou sa, son substitut;
- une personne représentant le personnel cadre, désignée par l'Association des cadres de l'UQAM ou sa, son substitut;
- une personne représentant le personnel étudiant employé, désignée par le Syndicat des employées et employés étudiants de l'UQAM ou sa, son substitut;

- trois personnes représentant les étudiantes et étudiants, idéalement de chaque cycle d'études soit premier cycle, deuxième cycle et troisième cycle, désignées par les associations étudiantes facultaires ou leurs substituts;
- la directrice, le directeur du Service du personnel-cadre et de soutien ou sa, son substitut;
- la directrice, le directeur du Service du développement organisationnel ou sa, son substitut;
- la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant ou sa, son substitut;
- la directrice, le directeur des Services à la réussite et à la vie étudiante ou sa, son substitut.

Afin de favoriser une meilleure représentativité du Comité, la sélection de personnes issues des groupes plus à risque, soit celles dont le vécu se situe à l'entrecroisement de plusieurs formes de discrimination, est encouragée lors de la nomination des personnes représentantes mentionnées ci-haut.

Le Comité peut s'adjoindre toute autre personne, s'il le juge nécessaire.

Le mandat des membres du Comité est d'une durée d'un an.

Les membres du Comité doivent :

- participer aux réunions et aux travaux du Comité;
- assister aux séances de formation initiale et continue en matière de harcèlement.

7. Confidentialité

Seuls les renseignements nécessaires à l'application de la politique et au respect des obligations prescrites par les lois peuvent être transmis ou communiqués aux personnes dont l'implication est requise à cette fin.

La communication des renseignements requis lors des consultations et autres services offerts par le Bureau du respect des personnes, lors du traitement des situations rapportées et des plaintes est faite conformément à la politique et aux lois en vigueur.

Le Bureau du respect des personnes s'engage à ce que les consultations et l'accompagnement des personnes requérantes soient effectués de manière confidentielle. Lors des autres démarches, en vertu de la politique, les renseignements relatifs aux situations sont traités avec grande discrétion. Ainsi, les seules personnes informées sont celles visées par le signalement ou la plainte et celles devant être associées au traitement de la plainte compte tenu de leurs fonctions ou ayant été identifiées comme pouvant apporter un éclairage dans le traitement du dossier ou des correctifs à la situation. Les personnes informées sont avisées du caractère confidentiel des informations transmises. Sous réserve de l'application de la loi, des règlements et autres politiques de l'Université ou d'une ordonnance d'un tribunal, la transmission d'informations doit se limiter au minimum requis dans le traitement du dossier ou des correctifs à apporter à la situation.

Sous réserve de l'application de la loi, des règlements et autres politiques de l'Université ou d'ordonnance d'un tribunal, une mesure disciplinaire ou administrative, ou une sanction, imposée à l'égard d'une personne employée ou d'une personne étudiante demeure confidentielle et ne peut être divulguée à la plaignante, au plaignant, ni aux personnes associées au traitement de la plainte.

La confidentialité ne sera pas maintenue lorsque l'information doit être divulguée notamment dans les cas suivants :

- il y a un risque pour la vie, la santé et la sécurité d'une personne;
- une enquête ou une divulgation d'informations est requise en vertu d'une loi.

8. Prévention

L'Université met en place des mesures de prévention du harcèlement et des situations qui pourraient y mener. Ces mesures de prévention visent à maintenir une culture de respect et un milieu de travail et d'études exempt de harcèlement par la diminution des causes et des facteurs de risque. Elles visent également à aider les personnes à mieux reconnaître les situations à risque et à les gérer.

Des programmes d'information et de formation sont offerts aux personnes dirigeantes, aux personnes en relation pédagogique ou d'autorité, aux membres du personnel ainsi qu'aux personnes représentantes de leurs associations et syndicats respectifs pour les accompagner dans les spécificités liées à leurs rôles et responsabilités.

La prévention vise non seulement à éviter qu'une situation se dégrade en offrant du soutien aux personnes concernées, mais également à prévenir qu'elle réapparaisse.

L'Université offre aux membres de sa communauté des activités de formation et de sensibilisation sur la politique.

9. Règles entourant les activités sociales ou d'accueil

Toutes les activités sociales et d'accueil ainsi que les événements sociaux reliés au travail organisés par l'Université, une, un membre de son personnel, une dirigeante, un dirigeant, une organisation sportive ou une association étudiante doivent être planifiés et menés de façon saine et sécuritaire, de manière à prévenir tout acte à risque de mener à du harcèlement. Ces activités et événements doivent respecter les règlements et politiques de l'Université.

L'Université prévoit à son offre d'activités de prévention, de sensibilisation et de formation des informations sur les conduites à privilégier lors des activités sociales ou d'accueil, ainsi que sur le champ d'application de la présente Politique.

10. Consultation et services du Bureau du respect des personnes

Toute personne qui rapporte, qui est témoin ou informée d'une situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement peut rencontrer, de manière confidentielle, le Bureau du respect des personnes afin d'obtenir de l'aide et discuter de la situation. Celui-ci lui fournira des renseignements sur le soutien disponible, les services accessibles, le traitement de la situation, l'accompagnement, les mesures provisoires ou d'accommodements qui pourront être convenues avec la personne en fonction de ses besoins et des circonstances. Bénéficier des services du Bureau du respect des personnes n'empêche pas le dépôt d'une plainte ni n'oblige à le faire.

Les délais pour l'accueil, le soutien et l'orientation de la personne requérante vers les ressources appropriées sont d'un maximum de sept jours ouvrables. Ce même délai s'applique lorsqu'une intervention est nécessaire pour mettre en place des mesures d'accommodement, lorsque requis.

Lors de la première prise de contact, le Bureau du respect des personnes informe la personne requérante ou mise en cause de la possibilité d'être accompagnée.

Les délais de conservation des documents relatifs aux consultations et aux services du Bureau du respect des personnes sont conformes aux règles du calendrier de conservation des documents de l'Université.

10.1 Consultation

Le Bureau du respect des personnes offre des rencontres, sans obligation, pour transmettre l'information recherchée, telle que les droits et responsabilités des membres de la communauté universitaire, les meilleures pratiques ou encore les recours possibles pour la personne qui rapporte, qui est témoin ou informée d'une situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement. À la suite d'une demande d'information ou de la rencontre, la personne peut, si elle le souhaite, utiliser les services du Bureau du respect des personnes.

10.2 Services

Le Bureau du respect des personnes offre notamment les services suivants :

10.2.1 Accompagnement de la personne requérante

L'accompagnement consiste à accueillir, informer, outiller, conseiller ou orienter en fonction des besoins et priorités exprimés par la personne requérante, ainsi qu'à l'assister dans les processus à entreprendre afin de mettre fin à une situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement.

10.2.2 Mesures provisoires

Les mesures provisoires visent à assurer la sécurité et à protéger contre les représailles ou la menace de représailles. Elles peuvent être recommandées à l'Université par le Bureau du respect des personnes à l'amorce et pendant le traitement de la situation. Au nombre de ces mesures, mentionnons par exemple l'exclusion temporaire de la personne mise en cause du campus, ou l'imposition de restrictions touchant le rôle, les privilèges ou les devoirs de cette personne, et ce, conformément aux règlements, politiques ou conventions collectives de l'Université. Ces mesures provisoires sollicitent diverses personnes aux rôles, responsabilités et autorités multiples, s'exerçant dans les limites prescrites par les règlements de l'Université et les conventions collectives, lorsqu'applicables. En tenant compte des principes de confidentialité, seules les personnes concernées par la mise en place des mesures provisoires sont sollicitées.

10.2.3 Mesures d'accommodement

Les mesures d'accommodement visent à protéger les personnes requérantes ou ayant participé au processus de plainte ou d'enquête et à limiter les impacts d'une situation de harcèlement sur leur travail, leurs études ou leur stage. Elles sont établies en collaboration avec le Bureau du respect des personnes en fonction des besoins de la personne concernée et du contexte. Ces mesures d'accommodement peuvent inclure le report d'examen ou de travaux, la modification de l'horaire, les changements de cours ou le remboursement des frais de scolarité, le travail à distance, la réorganisation de l'espace de travail commun, etc. Ces mesures d'accommodement sollicitent diverses personnes aux rôles, responsabilités et autorités multiples, s'exerçant dans les limites prescrites par les règlements de l'Université et les conventions collectives, lorsqu'applicables. En tenant compte des principes de confidentialité, seules les personnes concernées par la mise en place des mesures d'accommodement sont sollicitées.

10.2.4 Sensibilisation de la personne mise en cause

À la demande de la personne requérante, le du respect des personnes rencontre la personne mise en cause. Cette rencontre a pour objectif de l'informer des comportements, propos et attitudes qui lui sont reprochés et de lui proposer un accompagnement, le cas échéant.

Lors de ce processus, selon l'analyse de la situation, la confidentialité de la personne requérante peut être préservée.

10.2.5 Facilitation

La facilitation consiste en un processus volontaire et confidentiel permettant à la personne requérante d'informer la personne mise en cause des comportements, des propos ou des attitudes qui lui sont reprochés. La personne requérante peut choisir de communiquer avec la personne mise en cause directement ou indirectement, verbalement ou par écrit, avec l'aide du Bureau du respect des personnes.

10.2.6 Médiation

La personne qui rapporte une situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement et la personne mise en cause peuvent demander d'avoir recours à la médiation.

La « médiation » consiste en un processus auquel les parties participent de façon volontaire et mutuelle. Ce processus est confidentiel et permet aux personnes impliquées dans la situation au premier chef de trouver ensemble, avec l'aide d'une personne médiatrice neutre et impartiale, une solution mutuellement acceptable pour régler la situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement. Cette démarche peut avoir lieu en tout temps et les personnes participantes sont libres de s'en retirer.

La personne médiatrice n'a aucun pouvoir décisionnel, mais est maître du processus. Elle assure une communication efficace entre les personnes participantes.

Si l'option de la médiation est retenue, le Bureau du respect des personnes fournit un service de soutien et peut agir en tant que personne médiatrice dans le processus, si cela est approprié. Il peut également, si cela est jugé pertinent, offrir les services d'une personne médiatrice choisie dans la liste approuvée par le Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement. La personne médiatrice peut suspendre ou mettre fin à

la médiation si elle est d'avis que les personnes participantes sont dans une impasse ou que le processus n'est pas concluant. La personne médiatrice les en informe alors.

10.2.7 Intervention dans le milieu

L'intervention dans le milieu consiste à la mise en place de mesures de prévention, de sensibilisation ou d'intervention visant à prévenir ou à limiter la dégradation du climat d'études ou de travail. Elle résulte de la mise en lumière des facteurs de risque pouvant affecter négativement le milieu de travail ou d'études.

Lorsque l'intervention dans le milieu nécessite la concertation et la collaboration de divers services de l'Université dans un objectif de lui permettre de prendre les moyens nécessaires pour assurer un milieu de travail et d'études sain et sécuritaire aux membres de sa communauté, un avis de facteurs de risques leur est transmis par le Bureau du respect des personnes.

11. Processus de plainte

Bien que la sensibilisation de la personne mise en cause, la facilitation et la médiation soient privilégiées, une plainte peut être déposée sans avoir préalablement recours à ces démarches.

11.1 Dépôt de la plainte

La plainte déposée par la personne requérante, témoin ou informée doit être présentée par écrit et déposée au Bureau du respect des personnes dans les deux années suivant la dernière manifestation de la conduite jugée vexatoire. Elle doit comprendre un récit, le plus détaillé possible, concernant la nature et les circonstances des actes dénoncés.

Lorsqu'une plainte a été déposée, son traitement pour étude de recevabilité ou pour enquête peut être reporté lorsque la directrice, le directeur du Bureau du respect des personnes convient avec la personne plaignante et la personne mise en cause de tenter une ou des démarches de règlement des situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement.

Le Bureau du respect des personnes peut, en tout temps, décider de réunir plusieurs plaintes lorsque cela permet une évaluation plus complète de la situation. La réunion de plusieurs plaintes n'empêche pas la remise d'un rapport individualisé relatif à chacune des plaintes.

11.2 Suspension des délais et recours

Le traitement des situations de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement fondé sur la politique ne se substitue en aucun temps aux recours prévus aux lois, conventions collectives, protocoles, politiques et règlements de l'Université.

Tout recours exercé en vertu des lois, conventions collectives, protocoles de travail, charte québécoise, à l'exception de ceux prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et au Code criminel, met fin au traitement de la situation de harcèlement en vertu de la politique et entraîne la fermeture du dossier.

Lorsqu'une personne plaignante se prévaut de l'une des dispositions prévues à la politique, les délais pour le dépôt d'un grief ou d'un recours prévus aux conventions collectives ou protocoles sont suspendus jusqu'à la conclusion du processus de traitement de la situation de harcèlement, conformément aux lettres d'entente conclues avec chacun des syndicats et associations concernés.

La personne plaignante conserve son droit de recours, tant en ce qui concerne les faits qui l'ont amenée à entreprendre une démarche en vertu de la politique, qu'en ce qui concerne la décision prise par l'Université à la suite du rapport d'enquête, pourvu que les délais ne soient pas expirés.

11.3 Recevabilité de la plainte

La détermination de la recevabilité de la plainte est une démarche préliminaire conduite sous la responsabilité du Bureau du respect des personnes qui, au besoin, peut faire appel à une expertise externe. Elle vise à déterminer s'il y a apparence suffisante de harcèlement, c'est-à-dire qu'en tenant compte du droit applicable, une personne raisonnable, impartiale et objective conclut que si les faits allégués étaient prouvés, il est possible qu'il s'agisse de harcèlement. L'analyse de la recevabilité repose uniquement sur le témoignage et les preuves fournies par la personne plaignante.

Le Bureau du respect des personnes informe la personne plaignante des conclusions de l'analyse de la recevabilité dans un délai maximal de quinze jours ouvrables.

Une plainte jugée recevable ne signifie pas qu'elle est fondée, le bien-fondé de la plainte n'est déterminé qu'au terme d'une enquête.

11.4 Plainte jugée recevable

Lorsque la plainte est jugée recevable, la personne plaignante indique si elle souhaite que le Bureau du respect des personnes déclenche une enquête.

Si la personne requérante ne souhaite pas que le Bureau du respect des personnes poursuive une enquête, l'Université s'engage à respecter cette décision dans les limites exigées pour garantir la sécurité de sa communauté ou par les lois applicables. Toutefois, l'Université doit évaluer la situation au regard de son obligation juridique d'assurer un milieu de travail et d'études exempt de harcèlement. Ainsi, l'Université peut exceptionnellement déclencher une enquête sans le consentement de la personne plaignante si elle peut raisonnablement croire qu'une personne ou sa communauté universitaire court un risque de préjudice. Dans ces cas, la personne plaignante en est informée et a le droit de ne pas participer à l'enquête, mais est tenue informée des avancées et résultats de l'enquête si elle le souhaite.

11.5 Plainte jugée non recevable

Lorsqu'une plainte est jugée non recevable, le Bureau du respect des personnes rencontre la personne plaignante pour l'informer de la conclusion de l'analyse de recevabilité et de ses motifs. La personne mise en cause n'est pas informée de la plainte déposée.

Le Bureau du respect des personnes informe la personne requérante des autres interventions disponibles dans le cadre de l'application de la politique pouvant aider à rétablir un climat de travail et d'études sain.

Le Bureau du respect des personnes informe la personne requérante des autres recours disponibles.

Une plainte est non recevable en regard du harcèlement si :

- elle est déposée hors du délai prévu à la politique;
- elle se situe hors du champ d'application de la politique;
- elle est fondée sur des faits allégués qui ne présentent pas une apparence suffisante de harcèlement.

11.6 Processus d'enquête

L'enquête est une démarche structurée visant à obtenir de la part des personnes requérantes, des personnes mises en cause et des témoins, des informations pertinentes sur les comportements, propos ou attitudes rapportés pour tirer des conclusions qui éclaireront l'Université et lui permettront de prendre les décisions justes et appropriées.

Lorsqu'une enquête est entreprise, le Bureau du respect des personnes mandate dans les plus brefs délais une enquêtrice externe, un enquêteur externe faisant partie de la liste des enquêtrices externe, enquêteurs externes approuvés par le Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement.

Au départ de l'enquête, la personne mise en cause est rencontrée et informée par écrit des faits qui lui sont reprochés. Le Bureau du respect des personnes informe, à chaque étape, les parties de l'évolution de l'enquête.

En tenant compte des principes de confidentialité, les personnes qui participent à l'enquête signent un engagement de confidentialité.

L'enquête permet d'informer à chaque étape les personnes devant être associées au traitement de la plainte compte tenu de leurs fonctions, de la nature des allégations, incluant les dates, lieux et circonstances des faits reprochés et de l'identité de la, du ou des personnes concernées par la plainte. Ces personnes doivent utiliser avec réserve et discrétion l'information qui leur est transmise.

Les délais pour la complétion de l'enquête sont de 90 jours ouvrables à compter de la date d'octroi du mandat d'enquête. Le Bureau du respect des personnes prend les moyens raisonnables afin de réduire au minimum le dépassement des délais. Le cas échéant, il en informe les parties impliquées.

Au cours du traitement de la plainte, si le lien entre la personne mise en cause et l'Université prend fin et que la personne mise en cause n'est plus associée à l'Université ou présente sur le campus, le processus officiel de plainte prévu à la politique peut être suspendu ou maintenu en fonction de l'évaluation qu'effectue l'Université de son obligation juridique d'assurer un milieu de travail ou d'études exempt de harcèlement ou du désir de la personne plaignante.

Le congé temporaire de la personne mise en cause de l'Université ou la cessation temporaire de son lien à celle-ci n'empêche pas la reprise du processus officiel lorsque le congé prend fin ou que le lien entre l'Université et la personne mise en cause est rétabli.

11.7 Déroulement de l'enquête

L'enquêtrice, l'enquêteur doit notamment :

- débuter et compléter son enquête selon les délais prévus à l'article 10.6 de la politique;
- faire enquête en utilisant tous les moyens justes et appropriés;
- permettre à chacune des personnes convoquées d'être accompagnée, accompagné d'une personne de son choix (amie, ami, collègue, officière syndicale, officier syndical), pourvu que cette personne accompagnatrice ne soit pas témoin dans le cadre de cette enquête;
- faire signer un engagement de confidentialité à chaque personne convoquée et à sa personne accompagnatrice;
- permettre à chacune des personnes rencontrées de fournir sa version des événements;
- prendre en note les déclarations de chacune des personnes rencontrées, leur faire relire, signer et dater ces déclarations et leur en offrir une copie, avec interdiction de divulgation ou de publication, sauf à son syndicat, association ou conseiller juridique;
- recevoir toutes les pièces que les personnes rencontrées pourraient vouloir déposer;
- consulter, au besoin, toute personne de la communauté universitaire lui permettant de mieux comprendre le contexte organisationnel et notamment les structures administratives et académiques de l'Université;
- produire et transmettre au Bureau du respect des personnes dans les meilleurs délais un rapport d'enquête.

Les personnes convoquées doivent se présenter et collaborer à l'enquête.

11.8 Rapport d'enquête

L'enquêtrice, enquêteur transmet au Bureau du respect des personnes un rapport d'enquête confidentiel anonymisé soit son analyse et ses conclusions, à savoir si du harcèlement a été commis. Ce document est par la suite remis à la personne plaignante, à la personne mise en cause et aux personnes concernées par le processus décisionnel et d'application d'une mesure ou d'une sanction, tel que prévu à l'article 10.8.3 de la politique.

11.8.1 Plainte jugée fondée

Lorsqu'une plainte est jugée fondée, le Bureau du respect des personnes rencontre séparément les parties afin de les informer des conclusions de l'enquête. Il peut également discuter des interventions possibles pouvant aider à rétablir un climat de travail et d'études sain, en tenant compte des limites de ses interventions compte tenu de son rôle.

11.8.2 Plainte jugée non fondée

Une plainte est jugée non fondée lorsque l'enquête n'a pas permis de confirmer que les comportements, les propos et les attitudes rapportés par la personne requérante sont avérés ou qu'ils constituent une infraction au sens de la politique.

Lorsque la plainte est jugée non fondée en vertu de la politique, le Bureau du respect des personnes rencontre les parties séparément afin de discuter des interventions possibles prévues à la politique pouvant contribuer au rétablissement d'un climat de travail sain et d'études, en tenant compte des limites de ses interventions, en fonction de son rôle.

Le Bureau du respect des personnes informe la personne requérante des autres recours disponibles en vertu des autres règlements et politiques de l'Université, des conventions collectives applicables, recours à la protectrice, au protecteur universitaire, plainte à la police, recours civils, plainte auprès d'ordres professionnels, etc.

11.8.3 Suivi du rapport d'enquête en cas de plainte fondée

En fonction du statut de la personne mise en cause, les personnes suivantes reçoivent le rapport anonymisé et sont chargées d'en faire le suivi et de prendre les actions appropriées, le cas échéant :

a) la présidente, le président du Conseil d'administration à l'égard de la rectrice, du recteur;
b) la rectrice, le recteur à l'égard d'une vice-rectrice, un vice-recteur, de la secrétaire générale, du secrétaire général ou d'une doyenne, un doyen;
c) la rectrice, le recteur, la vice-rectrice, le vice-recteur, la doyenne, le doyen concerné ou la secrétaire générale, le secrétaire général à l'égard d'une personne-cadre qui relève directement ou hiérarchiquement d'elle;
d) la directrice, le directeur du Service du personnel enseignant à l'égard d'une professeure, un professeur d'une chargée de cours, un chargé de cours;
e) la directrice, le directeur du Service du personnel-cadre et de soutien et la supérieure immédiate, le supérieur immédiat à l'égard d'une employée, un employé;
f) la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique à l'égard des étudiantes, étudiants

Les syndicats ou associations représentant les parties impliquées, avec l'accord écrit de ces dernières, recevront également une copie de ce document.

À la réception du rapport d'enquête, l'Université, par l'entremise des unités organisationnelles concernées, doit prendre les actions appropriées afin d'y donner suite.

Ces actions sont déterminées en fonction de certains facteurs, notamment quant à la nature des comportements, propos ou attitudes, de leur gravité et de leur caractère répétitif ou non, leur impact, la récidive et l'existence d'une relation pédagogique ou d'autorité.

Toute personne qui enfreint la présente politique est passible de sanctions selon le cadre normatif applicable et son statut. La liste ci-dessous présente des exemples de sanctions à l'égard d'une personne étudiante fautive :

- réprimande formelle au dossier pouvant aller jusqu'à l'expulsion de l'Université;
- mise en probation;
- suspension d'inscription pendant un ou plusieurs trimestres;
- exclusion du programme d'études ou d'un milieu de stage;
- modification du cheminement scolaire, incluant les stages;
- interdiction d'utiliser des services académiques ou administratifs de l'Université;
- suspension de toute activité à l'Université;
- interdiction d'accéder à tout le campus.

La liste ci-dessous présente des exemples de sanctions à l'égard d'une personne salariée fautive:

- mesure administrative ou disciplinaire soit avis verbal ou écrit, suspension avec ou sans solde, congédiement;
- interdiction d'utiliser des services académiques ou administratifs de l'Université;
- interdiction d'accéder à tout le campus.

En plus des sanctions, des mesures correctives individuelles telles que les suivantes pourraient être imposées :

- une lettre d'excuses écrite par la personne mise en cause;
- la participation de la personne mise en cause à des séances de sensibilisation;
- la modification du cheminement scolaire de la personne requérante, incluant les stages;
- l'interdiction pour la personne mise en cause d'entrer en contact avec la personne requérante;
- l'interdiction ou la limitation de l'accès aux campus ou services de l'Université à la personne mise en cause.

Dans le cas du non-respect des sanctions administrées ou de représailles, l'Université peut imposer d'autres sanctions. En cas de récidive, des sanctions plus sévères pourraient être appliquées.

11.8.4 Suivi du rapport d'enquête en cas de plainte non fondée

Lorsqu'une plainte est jugée non fondée, mais que l'enquête met en lumière la présence d'une situation pouvant mener à du harcèlement, le Bureau du respect des personnes doit s'assurer de faire les suivis nécessaires auprès de l'Université au regard de son obligation de prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement. Dans les autres cas, le rapport d'enquête sera remis aux parties impliquées et classé aux dossiers du Bureau du respect des personnes.

12. Interdiction de représailles

Aucunes représailles ou menaces implicites ou explicites de représailles ne sont tolérées contre quiconque ayant consulté le Bureau du respect des personnes, y ayant obtenu des services ou ayant contribué à cette offre de services en ayant déposé une plainte ou en ayant été impliqué dans le traitement d'une plainte.

Aucune forme d'intimidation, que ce soit en personne, sur les réseaux sociaux ou autres, n'est tolérée.

L'Université prendra les mesures nécessaires, incluant toute procédure disciplinaire ou administrative ou sanction adéquate en vertu des règlements applicables, contre toute personne ayant commis ou tenté de commettre un acte de représailles ou d'intimidation

13. Responsable de l'application

La vice-rectrice, le vice-recteur au Développement humain et organisationnel est responsable de l'application de cette politique.

14. Entrée en vigueur

Cette politique entre en vigueur au moment de son adoption par le Conseil d'administration.

15. Mise à jour

Cette politique est mise à jour minimalement tous les cinq ans.

Tableau historique des modifications

Historique des modifications antérieures au 24 février 2022		
Résolution	Date	Nature du changement
2005-A-12582	8 mai 2005	Création
2011-A-15037	12 avril 2011	Concordance
2015-A-16643	27 janvier 2015	Suspension temporaire d'articles
2015-A16761	26 mai 2015	Concordance
2015-A-16986	15 décembre 2015	Suspension temporaire d'articles
2016-A-17017	23 janvier 2016	Suspension temporaire d'articles
2018-A-17787	24 avril 2018	Concordance
2020-A-18355	18 février 2020	Modifications
2020-A-18441	30 avril 2020	Concordance

Historique des modifications à compter du 24 février 2022		
Résolution	Date	Articles modifiés
2022-A-18834	24 février 2022[1]	Nouveau gabarit
2024-A-15324 et 2011-A-15037	4 juillet 2024	Articles 6.5 et 10.8.3 d) (concordance)
2024-A-19488	26 septembre 2024	Articles 5 (modification), 6.5 (modification), 8 (modification), 9 (ajout), 10 (numérotation et modification), 11 (numérotation et modification), 12 (ajout), 13 (numérotation), 14 (numérotation), 15 (numérotation)
2024-A-19503 et 2011-A-15037	1er janvier 2025	Article 6.5 (concordance)

[1] À cette date, en respect de la Directive sur l'élaboration, l'approbation et la diffusion des règlements, politiques, directives et procédures, ce document normatif a fait l'objet d'une modification quant à sa forme pouvant avoir eu un impact sur la numérotation des articles.

Historique des modifications à compter du 24 février 2022		
Résolution	Date	Articles modifiés
2025-A-19695 et 2011-A-15037	1er octobre 2025	Concordance