

CHAPITRE V : LA QUALITÉ DE VIE
SECTION 5.4 : LA POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE

PAGE : 1
CHAPITRE : V
SECTION : 5.4

Adoptée : CAD-7842 (18 05 04)
Modifiée : CAD-8498 (12 12 06) CAD-8785 (11 03 08)

1- ÉNONCÉ

La présente politique vise à circonscrire les moyens que l'Université du Québec à Chicoutimi entend se doter afin de prévenir et de faire cesser le harcèlement et la violence. Elle énonce également les principes que l'Université désire promouvoir afin de permettre aux membres de la communauté universitaire de se prémunir contre toute forme de harcèlement et de violence. Plusieurs dispositions législatives encadrent les droits et obligations relatifs au harcèlement et à la violence 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 du Québec*, le *Code civil du Québec*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur les normes du travail*. L'Université doit également promouvoir, dans le cadre de sa mission, les principales valeurs individuelles, soit l'égalité, la dignité, la fraternité, la liberté, la justice et l'impartialité.

Il s'ensuit que toute forme de harcèlement et de violence est prohibée et que tous les membres de la communauté universitaire ont droit à un milieu de travail et d'études exempt de harcèlement et de violence. En conséquence, tout membre de la communauté universitaire a le devoir de s'approprier la présente politique et de saisir le Comité institutionnel contre le harcèlement et la violence, le responsable du Bureau de réception des plaintes ou les personnes-ressources de toute situation qu'il juge en contravention de la présente politique.

2- OBJECTIFS

- Garantir la réalisation de la mission et des fonctions de l'Université, ainsi que l'atteinte des objectifs de développement professionnel et personnel de tous les membres de la communauté universitaire.
- Assurer la prévention, la formation, l'information et la sensibilisation des membres de la communauté universitaire en matière de harcèlement et de violence.
- Dénoncer collectivement et supprimer le harcèlement et la violence afin d'obtenir pour les membres de la communauté universitaire un milieu favorable aux études et au travail.
- Assurer la protection immédiate des personnes impliquées dans une situation de harcèlement ou de violence et la mise en place effective des mesures correctives nécessaires, s'il y a lieu.
- Mettre en place un mécanisme de traitement des situations de harcèlement ou de violence.

3- RÉFÉRENCES

- Charte des droits et libertés de la personne du Québec
- Code civil du Québec
- Loi sur la santé et la sécurité du travail

- Loi sur les normes du travail

4- PRINCIPES

L'Université se dote de la présente politique qui repose sur les principes suivants:

4.1 L'Université désavoue toute forme de harcèlement et de violence, notamment parce que ceux-ci constituent une atteinte aux droits, à la dignité et à l'intégrité de la personne. Elle s'attend à ce que toute la communauté universitaire s'implique et endosse les objectifs ci-dessus énoncés.

4.2 L'Université reconnaît à chaque membre de la communauté universitaire le droit d'être protégé, aidé et soutenu en toute équité et confidentialité par les mécanismes et recours appropriés en matière de harcèlement et de violence dans le cadre de la présente politique ou ceux prévus à leur convention collective, le cas échéant.

Cependant, une plainte jugée frivole, abusive ou manifestement mal fondée, c'est-à-dire logée de mauvaise foi, sera considérée comme une violation de la présente politique et des sanctions pourront être prises contre la personne qui a déposé une telle plainte.

4.3 L'Université reconnaît que toute personne qui a déposé une plainte de harcèlement ou de violence demeure, à toute étape de la présente politique, l'unique intéressée à continuer ou à mettre fin à cette plainte, sous réserve des différentes dispositions législatives.

4.4 La présente politique n'a pas pour effet de limiter les droits de gestion découlant du statut d'employeur et d'administrateur de l'Université, non plus que d'empêcher quiconque de divulguer et d'informer toute autorité compétente interne de toute violation d'une loi ou d'une politique, d'une procédure ou d'un règlement de l'Université, ni empêcher l'Université d'aviser les autorités compétentes de toute infraction régie par la Loi.

5- DÉFINITIONS

Harcèlement psychologique : une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un membre de la communauté universitaire et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour un membre de la communauté universitaire.

Les comportements suivants peuvent être considérés comme du harcèlement psychologique (liste non exhaustive) :

- commentaire ou action visant à mépriser, abaisser, ridiculiser ou intimider;
- menace, dénigrement, humiliation, insinuation répétée, accusation sans fondement, exclusion, chantage, pression induite;
- propos ou action discriminatoire ou dégradant portant sur le potentiel humain, les capacités physiques et intellectuelles d'un individu;
- agression physique, même légère, telle que pousser, bousculer ou frapper un individu;
- surveillance abusive des allées et venues pouvant aller jusqu'à suivre ou attendre un individu.

Harcèlement sexuel : une conduite se manifestant une ou plusieurs fois par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle et non désirés, qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner un milieu de travail ou d'études néfaste.

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

Cette définition n'a toutefois pas pour effet de limiter la portée générale de la notion de harcèlement sexuel.

Les comportements suivants peuvent être considérés comme du harcèlement sexuel (liste non exhaustive) :

- manifestation abusive et non voulue d'un intérêt sexuel;
- remarque, commentaire, allusion, plaisanterie ou insulte répétée à caractère sexuel portant atteinte à un environnement propice au travail ou à l'étude;
- avance physique ou verbale ou proposition répétée non voulue à caractère sexuel;
- promesse de récompense implicite ou explicite, liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- menace, représailles, refus de promotion, congédiement, échec scolaire ou autre pratique discriminatoire associée à un refus de consentir à des faveurs sexuelles;
- acte de voyeurisme, d'exhibitionnisme;
- manifestation de violence physique à caractère sexuel ou imposition d'une intimité sexuelle;
- toute autre manifestation non voulue à caractère sexuel;
- tenue vestimentaire vulgaire ou suggestive à outrance.

Violence : un ou des comportements exercés par une personne ou un groupe de personnes qui portent atteinte, de manière intentionnelle ou non, à la sécurité et à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou d'un groupe de personnes.

La violence verbale ou écrite consiste en des paroles ou des écrits (incluant les communications téléphoniques ou courriels) qui portent atteinte à la dignité, à la réputation et à l'intégrité psychologique et/ou physique d'une personne ou d'un groupe de personnes.

La violence physique consiste en l'usage de la force à l'endroit d'une personne ou encore d'une manifestation de violence à l'égard d'une personne, et ce, dans le but d'intimider ou de contraindre.

Communauté universitaire : Ensemble des personnes qui étudient, travaillent, siègent sur des comités, utilisent les services de l'Université ou interviennent à quelque niveau que ce soit dans le cadre des activités de l'Université, de même que les visiteurs et les invités.

6- CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les membres de la communauté universitaire, que ce soit dans le cadre du travail, des études ou de toute autre activité reliée à l'Université et ce, à l'intérieur et à l'extérieur des murs de l'Université.

Cette politique n'exclut aucunement, et à tout moment, le droit de la personne plaignante aux recours judiciaires et administratifs existants.

7- COMITÉS ET PERSONNES DÉSIGNÉS POUR L'ADMINISTRATION DE LA POLITIQUE

- 7.1** Afin d'assurer l'application de la présente politique et le traitement impartial des plaintes, l'Université se dote d'un comité institutionnel contre le harcèlement et la violence, d'un Bureau de réception des plaintes et d'un comité des plaintes. Des personnes-ressources et notamment, le personnel du Service de sécurité de l'Université peuvent également intervenir dans l'application de la présente politique.
- 7.2** Dans le cas où une intervention immédiate doit être faite, le personnel du Service de sécurité de l'Université portera assistance au membre de la communauté universitaire qui est en difficulté et prendra les mesures qui s'imposent pour assurer la sécurité de celui-ci.

8- COMITÉ INSTITUTIONNEL CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE

- 8.1** Le Comité institutionnel contre le harcèlement et la violence a le mandat et la responsabilité de recommander à l'Université les moyens appropriés de formation, d'information et de sensibilisation de la communauté universitaire contre le harcèlement et la violence, de même que les mesures concrètes à prendre pour prévenir, empêcher et faire cesser le harcèlement et la violence. Il reçoit et analyse le rapport annuel du responsable du Bureau de réception des plaintes et celui du Comité des plaintes, le cas échéant. Il fait rapport annuellement au Conseil d'administration et, s'il y a lieu, propose des modifications à la présente politique et formule les recommandations qu'il juge pertinentes.
- 8.2** Le Comité institutionnel contre le harcèlement et la violence est composé de :
- deux (2) coresponsables (une femme et un homme);
 - une (1) personne membre du Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 1574);
 - une (1) personne membre du Syndicat des professionnelles et professionnels de l'UQAC;
 - une (1) personne membre du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAC;
 - une (1) personne membre du Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAC;
 - une (1) personne membre de l'Association du personnel administratif de l'UQAC;
 - une (1) personne membre de l'Association des cadres de l'UQAC;
 - une (1) personne membre du Mouvement des associations générales des étudiant(e)s de l'UQAC.

Le responsable du Bureau de réception des plaintes agit à titre de secrétaire du Comité institutionnel contre le harcèlement et la violence.

- 8.3** Les membres sont nommés par le Conseil d'administration. Les deux coresponsables sont nommés sur recommandation du recteur alors que tous les autres membres sont nommés à la suite de leur désignation par leur syndicat ou association respectif.

- 8.4** Pour les fins des nominations prévues au paragraphe précédent, le vice-recteur aux affaires étudiantes et secrétaire général sollicite les candidatures auprès des syndicats, des associations d'employés et du Mouvement des associations générales des étudiant(e)s de l'UQAC.
- 8.5** La durée du mandat des membres du Comité institutionnel contre le harcèlement et la violence est de deux (2) ans, renouvelable pour un maximum de deux (2) périodes consécutives, soit pour une durée maximale de six (6) ans. Ils continuent de faire partie du comité jusqu'à la nomination de leur remplaçant.
- 8.6** Le Comité institutionnel contre le harcèlement et la violence établit ses propres règles de fonctionnement, sous réserve d'un quorum fixé à la majorité simple des membres en exercice.

9- BUREAU DE RÉCEPTION DES PLAINTES

- 9.1** Le vice-recteur aux affaires étudiantes et secrétaire général nomme, à l'intérieur de son personnel, une personne à titre de responsable du Bureau de réception des plaintes, ainsi qu'une autre personne pour assister cette dernière. Le Bureau de réception des plaintes relève du vice-recteur aux affaires étudiantes et secrétaire général.
- 9.2** Le responsable du Bureau de réception des plaintes :
- reçoit toute plainte de personnes plaignantes et ouvre un dossier à cet effet;
 - au besoin, assiste la personne plaignante pour la préparation d'une plainte;
 - informe la personne plaignante des recours institutionnels possibles, des démarches à suivre découlant de la présente politique ainsi que des noms des personnes-ressources en fonction et l'invite à consulter son représentant syndical ou d'association si elle le désire;
 - informe la personne faisant l'objet d'une plainte de l'existence d'une plainte et des actes qui lui sont reprochés;
 - remet à la personne plaignante et à la personne faisant l'objet d'une plainte une copie de la politique contre le harcèlement et la violence;
 - informe la personne plaignante et la personne faisant l'objet d'une plainte qu'il avisera les autorités compétentes internes de toute violation à l'égard d'une loi, d'une politique, d'une procédure ou d'un règlement de l'Université;
 - avise les autorités compétentes internes de toute violation à l'égard d'une loi, d'une politique, d'une procédure ou d'un règlement de l'Université;
 - en cas d'urgence, contacte le comité des plaintes ou une personne en autorité afin que des mesures préventives temporaires soient mises en place en vue de protéger la personne plaignante;
 - peut, avec l'accord de la personne plaignante et de la personne faisant l'objet d'une plainte, mettre en place un processus de médiation en vue de trouver une solution à la situation de harcèlement ou de violence;
 - réfère la plainte au comité des plaintes;
 - assure le suivi administratif de la plainte et la conservation du dossier conformément au calendrier de conservation de l'Université;
 - assure le suivi des dossiers en vue d'informer le comité des plaintes des risques de plaintes non fondées, abusives, de signalements répétitifs à l'égard d'une personne ou de récidive;

- informe le Comité institutionnel contre le harcèlement et la violence de toute situation organisationnelle de nature à favoriser l'apparition de situation de harcèlement et de violence.

9.3 Lorsqu'une même personne est concernée pour la troisième fois, soit comme personne plaignante ou comme personne faisant l'objet d'une plainte, indépendamment de l'issue des deux (2) premières plaintes, le responsable du Bureau de réception des plaintes en avise le Comité des plaintes.

9.4 Le responsable du Bureau de réception des plaintes fait rapport annuellement au Comité institutionnel contre le harcèlement et la violence de la compilation anonyme de toutes données ou statistiques relatives au harcèlement et à la violence à l'Université. Le rapport doit notamment contenir la nature des situations issues des dossiers traités durant l'année.

10- COMITÉ DES PLAINTES

10.1 Le Comité des plaintes a le mandat de traiter les plaintes qui lui sont référées par le Bureau de réception des plaintes, de faire enquête et de transmettre un rapport d'enquête contenant ses recommandations aux personnes concernées, le cas échéant.

10.2 Le Comité des plaintes est composé :

- du doyen des études de premier cycle ou du doyen des études de cycles supérieurs et de la recherche, en favorisant un principe d'alternance tout en respectant leur disponibilité,
- du directeur du Service des ressources humaines,
- d'un employé de l'Université, désigné par le recteur; ce choix devra assurer la présence d'au moins une personne de sexe féminin et au moins une personne de sexe masculin sur le Comité des plaintes,
- lorsqu'un étudiant est impliqué, soit à titre de personne plaignante, soit à titre de personne faisant l'objet d'une plainte, le directeur des Services aux étudiants s'ajoute au Comité des plaintes.

Dans le cas d'une incapacité d'agir d'un des membres du Comité des plaintes, le recteur pourra désigner, de façon exceptionnelle, un remplaçant.

Le Comité des plaintes peut également s'adjoindre toute autre personne qu'il juge appropriée lorsqu'une expertise particulière est nécessaire.

10.3 Le Comité des plaintes est tenu à la plus stricte confidentialité à chacune des étapes du cheminement de la plainte. Toutefois, il doit aviser les autorités compétentes internes de toute violation à l'égard d'une loi, d'une politique, d'une procédure ou d'un règlement de l'Université.

10.4 Le Comité des plaintes peut se réunir à l'extérieur des locaux de l'Université afin de mieux protéger la confidentialité des dossiers et des personnes impliquées dans la plainte.

10.5 Le Comité des plaintes ne se substitue en aucun temps aux instances judiciaires.

- 10.6** Le Comité des plaintes peut recommander au Comité institutionnel contre le harcèlement et la violence, s'il y a lieu, des amendements qui pourraient être apportés à la présente politique, de même que toute autre recommandation qu'il juge pertinente.

11- PERSONNES-RESSOURCES ET SERVICE DE SÉCURITÉ

- 11.1** Les personnes-ressources sont une personne de sexe féminin et une autre personne de sexe masculin, employés réguliers de l'Université, nommées par le recteur.
- 11.2** Les personnes-ressources ont le mandat de :
- offrir écoute et assistance à toute personne impliquée dans une situation de harcèlement ou de violence;
 - informer la personne plaignante des recours institutionnels possibles et des démarches à suivre;
 - informer la personne plaignante sur les diverses façons de régler le problème;
 - assister la personne plaignante pour la rédaction de la plainte en vue de son dépôt au Bureau de réception des plaintes;
- 11.3** Les noms des personnes-ressources sont publiés, notamment sur le site Web de l'Université, dans l'agenda étudiant, de même que sur toutes les affiches et les encarts publiés dans les journaux internes de l'Université par le Comité institutionnel contre le harcèlement et la violence. De la documentation est également disponible au Service Santé de l'Université.
- 11.4** En plus des personnes-ressources, les agents du Service de sécurité peuvent intervenir 24 heures sur 24 pour recevoir et supporter toute personne qui a besoin d'une aide immédiate, notamment dans une situation de harcèlement ou de violence.

12- TRAITEMENT DES PLAINTES

- 12.1** Toute personne qui croit faire l'objet d'une conduite de harcèlement ou de violence peut s'adresser soit à l'une des personnes-ressources, soit au Bureau de réception des plaintes, dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite pour déposer une plainte. Le dépôt d'une plainte auprès du Bureau de réception des plaintes interrompt pour la personne plaignante, les délais prévus aux différentes conventions collectives pour déposer un grief, et ce, jusqu'à la transmission par le responsable du Bureau de réception des plaintes à la personne plaignante d'un avis écrit à l'effet que le dossier est fermé.
- 12.2** La plainte est faite par écrit, sur le formulaire disponible auprès des personnes-ressources et au Bureau de réception des plaintes. Cette plainte précise la nature des faits reprochés à la personne visée. Elle est signée par la personne qui la dépose. Le dépôt d'une plainte emporte l'autorisation pleine et entière d'en divulguer le contenu et l'identité

du signataire à la personne visée et à toutes les personnes impliquées dans le traitement de la plainte.

- 12.3** Il est possible d'entreprendre, sur demande conjointe du plaignant et de la personne faisant l'objet de la plainte, une démarche de médiation touchant le traitement d'une situation de harcèlement ou de violence dès le dépôt d'une plainte auprès du Bureau de réception des plaintes. La médiation peut avoir lieu en tout temps après le dépôt d'une plainte, mais avant le délibéré du Comité des plaintes et elle suspend immédiatement les travaux du Comité des plaintes, le cas échéant.
- 12.4** La médiation a pour objectif d'identifier, de cerner la nature et l'étendue du problème et d'explorer les solutions possibles. Le médiateur a le mandat d'amener les personnes concernées, par la recherche d'une entente, à régler le problème qui les oppose de façon acceptable pour chacune d'elles.
- 12.5** Dans la mesure du possible, la médiation doit avoir lieu à l'intérieur d'une période de dix (10) jours ouvrables à partir du moment où l'accord de la personne plaignante et celui de la personne faisant l'objet de la plainte sont donnés par écrit au responsable du Bureau de réception des plaintes.
- 12.6** Le responsable fait alors appel aux services d'un médiateur externe identifié sur la liste préalablement établie par le vice-recteur aux affaires étudiantes et secrétaire général. Le médiateur est maître de la procédure de médiation, sous réserve d'un maximum de (2) séances de médiation.
- 12.7** Tout ce qui est dit ou écrit au cours du processus de médiation est formulé sous toute réserve et n'est pas recevable en preuve dans une procédure judiciaire ou autre. Le médiateur, les parties, leurs conseillers, leurs représentants et toutes personnes les accompagnants doivent préserver la confidentialité de l'ensemble du processus, ainsi que tout document divulgué au cours du processus. Toutefois, rien dans le présent article ne peut compromettre de quelque façon le droit de la partie qui a divulgué un document, de l'utiliser dans une procédure judiciaire ou autre, lorsque cette partie aurait par ailleurs eu le droit de le faire. Le médiateur ne pourra être assigné à comparaître pour témoigner dans une procédure judiciaire ou autre.
- 12.8** Si une entente intervient à la satisfaction des personnes concernées, le responsable du Bureau de réception des plaintes ferme le dossier. Les termes de l'entente sont consignés dans un document versé au dossier.

Selon l'état d'avancement du processus, le médiateur fait rapport de l'issue de la médiation au Bureau de réception des plaintes ou au Comité des plaintes, lequel rapport est versé au dossier. Il doit notamment noter toute violation à l'égard d'une loi ou d'une politique, d'une procédure ou d'un règlement de l'Université.

- 12.9** En cas de refus d'avoir recours à la médiation ou si la médiation n'a pu mettre fin à la situation ou qu'elle n'a pu être initiée en raison du contexte ou de la nature de la situation, le responsable du Bureau de réception des plaintes transmet la plainte au Comité des plaintes et informe ce dernier de l'échec de la médiation, s'il y a lieu. Dès lors, le Comité débute ou reprend ses travaux, le cas échéant.

- 12.10** Lorsqu'une plainte concerne le non-respect d'une entente de médiation, le responsable du Bureau de réception des plaintes la transmet immédiatement au Comité des plaintes pour un suivi approprié.
- 12.11** Dans la mesure du possible, le Comité des plaintes se réunit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la plainte écrite.
- 12.12** Dans le cadre du traitement d'une plainte, le Comité des plaintes doit :
- entendre la version de la personne plaignante;
 - entendre la version de la personne faisant l'objet d'une plainte;
 - convoquer toute autre personne qu'il juge à propos d'entendre;
 - aviser les autorités compétentes internes de toute violation à l'égard d'une loi ou d'une politique, d'une procédure ou d'un règlement de l'Université;
 - agir de façon impartiale et avec diligence;
 - agir avec la plus grande circonspection et confidentialité;
 - rédiger un rapport d'enquête motivé et en transmettre une copie au responsable du Bureau de réception des plaintes pour verser au dossier, de même qu'à l'un des gestionnaires suivants afin que celui-ci y apporte le suivi approprié et en informe par écrit le responsable du Bureau de réception des plaintes :
 - au recteur lorsque la recommandation vise un membre du personnel cadre;
 - au registraire lorsque la recommandation vise un étudiant,
 - au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche lorsque la recommandation vise un professeur, un maître de français ou un chargé de cours;
 - au directeur du Service des ressources humaines lorsque la recommandation vise tout autre membre de la communauté universitaire,
 - au vice-recteur aux ressources humaines et à l'administration lorsque la recommandation vise toute autre personne non spécifiée dans le présent article.
- 12.13** Toute personne convoquée par le Comité des plaintes peut se faire accompagner.
- 12.14** Le rapport d'enquête peut contenir, le cas échéant, la ou les recommandations suivantes :
note au dossier, avertissement écrit, avis disciplinaire, suspension pouvant aller même jusqu'au congédiement, les mesures à prendre afin de protéger la personne plaignante, les correctifs ou redressements nécessaires afin d'éviter que ne se reproduise une telle situation ou toute autre recommandation. Toute forme de recommandation émanant du Comité des plaintes, comportant une sanction quelconque, est assujettie aux dispositions des différentes conventions collectives ou protocoles en vigueur.
- 12.15** Lorsque la décision disposant de la plainte est prise par le gestionnaire concerné, elle est communiquée par écrit, sous pli confidentiel, à la personne visée par la plainte, de même qu'au responsable du Bureau de réception des plaintes afin qu'elle soit versée au dossier. Ce dernier fait savoir à la personne plaignante que sa plainte a été accueillie ou rejetée en lui indiquant le ou les motifs de la décision (ex. suffisance ou insuffisance de preuve) ainsi que les mesures administratives prises par les autorités compétentes pour faire cesser le harcèlement, le cas échéant. Il l'informe également par écrit que le dossier est fermé.

Le fonctionnement du Comité des plaintes et les décisions qui doivent être prises sont assujettis aux dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et*

sur la protection des renseignements personnels. Également, toute mesure ou sanction touchant un individu en particulier sera traitée conformément à cette loi. De même, le suivi de la décision doit se faire, si cela est pertinent, conformément à la convention collective ou contrat de travail des personnes concernées.

- 12.16** Dans la mesure du possible, tout le processus du traitement d'une plainte doit se dérouler dans les deux (2) mois qui suivent le dépôt de la plainte.
- 12.17** S'il y a lieu, 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.

RESPONSABILITÉS

Le Conseil d'administration est responsable de la présente politique.

Le recteur est responsable de son application.