



## Politique pour prévenir et contrer le harcèlement, l'intimidation, l'incivilité, la violence et la discrimination à la Faculté de médecine de l'Université Laval

Date d'adoption	14 juin 2013
Date d'entrée en vigueur	14 juin 2013
Date de la modification	Octobre 2013, mars 2022
Date d'entrée en vigueur de la modification	Mars 2022
Instance responsable	Vice-décanat à la responsabilité sociale
Instance approbatrice	Conseil de la Faculté

### 1. Préambule

La Faculté de médecine s'engage à procurer un environnement d'apprentissage favorable au bien-être de tous ses étudiants et étudiantes. Par conséquent, elle souhaite énoncer une Politique facultaire qui affirme la tolérance zéro à l'égard du harcèlement, de l'intimidation, de l'incivilité, de la violence ou de la discrimination et qui garantit la mise en œuvre de mécanismes de prévention ou de règlement lorsqu'ils surviennent.

Elle souscrit ainsi aux politiques et à l'objectif de l'Université Laval qui reconnaissent sa responsabilité « d'offrir un environnement d'études et de travail sain, sécuritaire et exempt de tout comportement de nature à porter atteinte à l'intégrité de toute personne par une quelconque forme de harcèlement ou de violence physique, sexuelle, verbale ou psychologique. »<sup>1</sup> À cet effet, l'Université Laval a adopté la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* et le *Règlement universitaire pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*. Ce règlement, sous la responsabilité du *Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH)*, vise toutes personnes contribuant à des activités de l'Université Laval. Le Règlement et la Politique précisent les mécanismes de plainte et de signalement sous la responsabilité respectivement du CPIMH et du *Centre d'intervention et de prévention pour les victimes de violences à caractère sexuel (CIPVACS)*.

Le cadre d'intervention qu'offre l'Université Laval est un incontournable lorsqu'un ou une de ces membres souhaite faire un signalement ou déposer une plainte formelle. Or, la Faculté de médecine désire offrir à la clientèle étudiante l'option supplémentaire de faire une dénonciation

<sup>1</sup> *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, article 1 Objectifs

*Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*, article 1 Préambule, articles 4, 5 et 6

facultaire des situations alléguées de harcèlement, d'intimidation ou de tout autre comportement inapproprié dans une perspective de prévention, de règlement de différends et de résolution. À cet effet, la Faculté confie à une instance neutre, la Direction des affaires étudiantes (DAE), la responsabilité d'appliquer la présente Politique en collaboration avec les instances universitaires en mesure d'agir pour faire cesser le comportement problématique, et ce, dans le respect des volontés de celui ou celle qui fait une dénonciation.

Au surplus, le *Projet de loi no 14, Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, récemment mis en vigueur, confirme les obligations de l'Université et offre des recours additionnels aux étudiantes et étudiants stagiaires qui vivent des situations de harcèlement.

## **2. Objectif**

Dans le respect du cadre normatif de l'Université Laval, la présente Politique facultaire a pour objectif de développer un processus d'intervention efficace, sécuritaire et confidentiel lorsqu'un étudiant ou une étudiante estime vivre une situation de harcèlement, d'intimidation, d'incivilité, de violence ou de discrimination, ainsi que de mettre en place un mécanisme favorisant la prévention.

## **3. Champs d'application**

La présente Politique s'applique en tout temps à tous les membres de l'Université<sup>2</sup> lorsqu'ils participent à une activité universitaire<sup>3</sup> en lien avec la Faculté de médecine. Elle s'applique également aux tiers qui participent à une activité universitaire en lien avec la Faculté de médecine, que ce soit ou non en tant qu'utilisateur ou utilisatrice des services de l'Université ou comme personnes fournissant des biens ou une prestation de services<sup>4</sup>. Toutes les personnes ou tous les organismes qui participent à la formation des étudiants et étudiantes de la Faculté de médecine sont tenus d'offrir un milieu de formation universitaire sécuritaire, que ce soit sur le campus ou à l'extérieur (centres de recherche, milieux de stages, etc.).

Toute personne qui effectue une démarche s'inscrivant dans le cadre de l'application de cette Politique le fait sans crainte de représailles.

---

<sup>2</sup> Membre de l'Université : au sens des Statuts de l'Université Laval, en l'occurrence les personnes étudiantes, le personnel enseignant, les administratrices et les administrateurs, ainsi que le personnel administratif.

<sup>3</sup> Activité universitaire : toute activité de recherche, d'enseignement, d'évaluation, de stage, toute réunion à caractère scolaire ou parascolaire de quelque nature qu'elle soit, tenue à l'Université ou dans tout lieu faisant l'objet d'une entente pour le déroulement de telles activités, et toute activité liée au travail des membres de l'Université au bénéfice des membres de l'Université. *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*, article 3.1

<sup>4</sup> Conformément au *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*, article 3.5

## 4. Définitions

**4.1 Discrimination<sup>5</sup>** : distinction, exclusion ou préférence, alimentée par des stéréotypes et préjugés, conscients ou non, qui disqualifient ou stigmatisent des individus en raison de la «race», le sexe, l'identité et l'expression de genre, la situation de grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, les conditions sociales et physiques, le handicap sous toutes ses formes ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Ainsi, nul ne peut exercer de discrimination dans l'exercice de ses activités qu'il s'agisse d'études, de recherche ou d'un emploi dans toutes activités universitaires. La discrimination est interdite au Québec par la Charte des droits et libertés de la personne.

**4.2 Harcèlement<sup>6</sup>** : conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, à caractère sexuel ou non, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un membre de l'Université ou d'un tiers et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail, d'étude ou de prestation de services néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

### Ce qui peut être considéré comme une manifestation de harcèlement

- Déconsidérer, mettre à l'écart, isoler;
- Empêcher une personne de s'exprimer;
- Discréditer quelqu'un;
- Blagues sur l'apparence physique;
- Faire des attouchements;
- Faire preuve de voyeurisme;
- Faire des actes ou des gestes à connotation sexuelle non consentis;
- S'exhiber;
- Menaces à la suite de refus;
- Filmer et diffuser des images à l'insu de la personne;
- Tenir des propos inappropriés sur les réseaux sociaux.

**4.3 Incivilité** : manquement aux règles élémentaires de vie en société (respect, collaboration, politesse, courtoisie, savoir-vivre) qui crée un inconfort important dans le milieu de travail ou d'études et qui peut avoir un impact négatif sur le moral des personnes, l'efficacité, la productivité, la motivation et le climat en général. Commis consciemment ou pas, ces manques de savoir-vivre peuvent donner à l'autre le sentiment de ne pas être respecté, voire d'être exclu, ils peuvent embarrasser, blesser, et affecter la confiance en soi de la personne qui les reçoit.

---

<sup>5</sup> Site Web du Vice-rectorat à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines (VREDIRH)

<sup>6</sup> Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval, article 3.3

**4.4 Intimidation<sup>7</sup>** : tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.

L'intimidation peut prendre des formes diverses et se manifester dans différents contextes. Toute personne peut être touchée par l'intimidation, peu importe son genre ou ses caractéristiques personnelles. Elle peut être l'auteur de gestes d'intimidation, le témoin ou la victime. Aujourd'hui un regard élargi doit être porté sur les manifestations des éléments clés qui composent l'intimidation. Il s'agit du contexte (inégalité des rapports de force), de la nature (geste généralement délibéré et répétitif) ainsi que des conséquences chez la personne ciblée.

**Ce qui ne constitue pas de la discrimination, du harcèlement, de l'intimidation ou de l'incivilité**

Il est important de spécifier qu'avant de conclure qu'il y a bien discrimination, harcèlement, intimidation ou incivilité, chaque situation doit être évaluée de façon distincte. Dans la mesure où les comportements ne sont pas exercés de façon abusive, répétée, arbitraire ou discriminatoire, ils ne constituent pas du harcèlement, de l'intimidation ou de l'incivilité, par exemple :

- **Exercice normal du droit de gestion** : parfois, la personne en situation d'autorité peut émettre, avec maladresse, des commentaires lors des supervisions ou de l'évaluation du rendement.
- **Conflits interpersonnels** : s'ils font l'objet d'une saine gestion, ces conflits peuvent amener la clarification des responsabilités et l'évolution des relations.
- **Conditions d'études, de travail ou des contraintes professionnelles difficiles** : plusieurs activités peuvent être une source de stress pour les individus. Il est possible qu'en subissant de la pression, certaines personnes fassent preuve de maladresse.

**4.5 Violence** : on fait référence à des paroles, écrits ou gestes brutaux qui portent atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique et physique d'une personne ou d'un groupe de personnes dans le but de les intimider.

**Comportements non souhaités par rapport à la violence verbale ou écrite :**

reproches, menaces, chantage, moqueries, malveillance, propos méprisants, paroles qui portent atteinte à la dignité.

---

<sup>7</sup> Conformément à la définition contenue dans la *Loi sur l'instruction publique (I-13.3)*, également cité dans le *Plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation et la cyberintimidation 2020-2025*, site Web du ministère de la Famille

**Comportements non souhaités par rapport à la violence physique :**

brutaliser, bousculer, frapper, agripper, utiliser des armes, briser des biens d'autrui.

**5. Principes et valeurs****5.1 Respect**

La Faculté de médecine et ses programmes de formation reconnaissent l'importance de garder un milieu d'études et de travail respectueux des individus qui le composent. Chaque membre de la Faculté doit assurer le respect de la dignité et de la sécurité des uns et des autres. Ainsi, chacun a le devoir de dénoncer une situation de harcèlement, d'intimidation, d'incivilité, de violence ou discrimination, ainsi que de collaborer à l'application de la présente Politique.

**5.2 Confidentialité**

Tous les renseignements relatifs à une dénonciation ou à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement par toutes les parties concernées, à moins que les personnes concernées y consentent de façon libre et éclairée. Dans certaines situations, les renseignements personnels peuvent être divulgués sans le consentement à un syndic, à la suite d'une ordonnance d'un tribunal ou si la vie d'une personne est en danger.

**6. Modalités de signalement, de dépôt d'une plainte ou de dénonciation facultaire**

Cette Politique présente les principes généraux relatifs aux modalités de dénonciation facultaire ou de dépôt d'une plainte auprès de l'Université Laval concernant une situation de harcèlement, d'intimidation, d'incivilité, de violence ou de discrimination envers un étudiant ou une étudiante. À noter que toute personne témoin d'un tel comportement doit en aviser soit la DAE, le CPIMH<sup>8</sup> ou le CIPVACS<sup>9</sup>, qui verront avec la victime alléguée ce qu'elle souhaite faire, en lien avec la situation vécue.

**6.1 Dépôt d'un signalement ou d'une plainte formelle auprès de l'Université Laval**

Conformément au *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*, toute personne peut déposer une plainte si elle s'estime harcelée. Cette plainte doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement allégué, sauf si la plainte est déposée par un étudiant ou une étudiante dans le cadre d'une activité de

---

<sup>8</sup> Consulter le site Web du CPIMH

<sup>9</sup> Consulter le site Web du CIPVACS

formation au sens du *Règlement des études* de l'Université Laval, auquel cas, le délai est de cent cinquante (150) jours<sup>10</sup>.

Le plaignant ou la plaignante peut s'adresser au :

**CPIMH** : Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement de l'Université Laval  
Local 3310, Pavillon Alphonse-Desjardins  
(418) 656-7632  
cpimh@cpimh.ulaval.ca

Si la situation est en lien avec de la violence à caractère sexuel, la personne peut en faire le signalement<sup>11</sup> au :

**CIPVACS** : Centre d'intervention et de prévention pour les victimes de violences à caractère sexuel de l'Université Laval  
Local 3310, Pavillon Alphonse-Desjardins  
418 656-3468  
www.ulaval.ca/prevention-du-harcelement  
info@cipvacs.ulaval.ca

À noter que toute personne peut recevoir en tout temps le soutien du CPIMH ou du CIPVACS, même si aucun signalement n'est fait ou qu'aucune plainte formelle n'est déposée.

## 6.2 Processus de dénonciation facultaire

L'étudiante ou l'étudiant qui souhaite dénoncer une situation considérée comme du harcèlement, de l'intimidation, de l'incivilité, de la violence ou de la discrimination, peut en tout temps, en saisir la DAE, que ce soit en personne, par téléphone, par courriel ou par un mécanisme de dénonciation facultaire en ligne sous forme de bouton d'alerte.

**DAE** : Direction des affaires étudiantes de la Faculté de médecine  
Local 2445, Pavillon Ferdinand-Vandry  
(418) 656-2131 poste 403459  
www.fmed.ulaval.ca/dae  
dae@fmed.ulaval.ca

---

<sup>10</sup> *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*, article 6

<sup>11</sup> Le processus d'enquête et la procédure de traitement d'une plainte sont prévus au *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*

Le mécanisme sous forme de bouton d'alerte donne accès à un formulaire où l'étudiant ou l'étudiante qui souhaite faire une dénonciation précise le nom de la personne visée et présente le contexte et les événements qui appuient l'allégation de harcèlement ou d'intimidation ou de tout autre comportement proscrit. Une fois complété, et par souci de confidentialité, le formulaire est acheminé automatiquement à une boîte courriel dont seul le directeur ou la directrice de la DAE a accès.

### **6.2.1 Cheminement confidentiel d'une dénonciation auprès de la DAE**

Lors de la réception d'une dénonciation, le directeur ou la directrice de la DAE prend contact avec l'étudiant ou l'étudiante afin de planifier une première rencontre.

#### **Lors de la rencontre :**

1. La personne qui s'estime lésée précise les faits rapportés sur le formulaire de déclaration de la situation et aide la DAE à se faire la meilleure représentation possible de la situation vécue.
2. L'étudiant ou l'étudiante se voit offrir du soutien personnel auprès de l'équipe de conseillers ou conseillères de la DAE considérant que des conséquences sur le plan de la motivation, l'estime de soi, le niveau de stress, et autre, peuvent en découler.
3. L'étudiante ou l'étudiant est informé des options possibles concernant la gestion de sa dénonciation en relation avec la situation vécue. Ces options comportent toujours la possibilité de déposer une plainte formelle auprès du CPIMH ou un signalement auprès du CIPVAC. Lorsque cela est possible, les modes de prévention et de règlement des différends (ex. facilitation, accompagnement, conciliation) peuvent être une approche à privilégier.
4. L'étudiante ou l'étudiant décide si elle ou il désire une intervention dénominateur de la part de la DAE, auquel cas, l'étudiant ou l'étudiante devra consentir au plan d'intervention proposé.

En tout temps, la personne peut mettre fin à sa démarche de dénonciation.

## **7. Responsabilités partagées et collaboration facultaire**

La Faculté de médecine affirme que la DAE doit pouvoir compter sur la collaboration de toutes les personnes de la Faculté qui interviennent dans le processus du traitement des dénonciations ou plaintes pour faire cesser les comportements proscrits. Ainsi, la DAE a la responsabilité d'adopter les moyens de communication nécessaires pour que l'ensemble des personnes qui participent à la vie facultaire connaisse la Politique.

La DAE a aussi le mandat de préciser avec chaque Vice-décanat le rôle et les responsabilités des personnes en autorité qui ont l'obligation d'intervenir pour prévenir ou faire cesser les comportements proscrits par cette Politique et qui sont imputables d'offrir un milieu de formation sécuritaire. Au besoin, la DAE pourra s'entendre avec les programmes concernés sur une procédure d'intervention tenant compte de la nature des problèmes, du statut des personnes interpellées, du programme de formation, du niveau de dangerosité des comportements dénoncés ainsi que du contexte dans lequel ils se manifestent. Cette procédure devra être en conformité avec le cadre normatif de l'Université Laval et tenir compte de celui des établissements partenaires.

La DAE a la responsabilité de faire le bilan annuel des dénonciations facultaires et plaintes institutionnelles afin de documenter le portrait des situations de harcèlement, d'intimidation, d'incivilité, de violence ou de discrimination vécues au sein de la Faculté. La DAE doit pouvoir compter sur la collaboration de tous les membres de la Faculté pour élaborer ce portrait annuel. À cet effet, la DAE produit un rapport qui documente la fréquence des dénonciations facultaires, la divulgation de situations en lien avec les problématiques qui touchent la présente Politique, ainsi que les conclusions et recommandations découlant de cette analyse. La DAE dépose ce rapport au Comité de régie de la Faculté qui verra à sa diffusion auprès des différentes directions de programmes ou toute autre instance imputable d'offrir un milieu de formation sécuritaire.

En lien avec l'application de la présente Politique et dans l'objectif de répondre aux besoins et spécificités propres des programmes de la Faculté, ces instances pourraient décider d'adopter une directive spécifique précisant la procédure d'intervention. Ces directives devront être approuvées par le Conseil de la Faculté.



**ANNEXE**

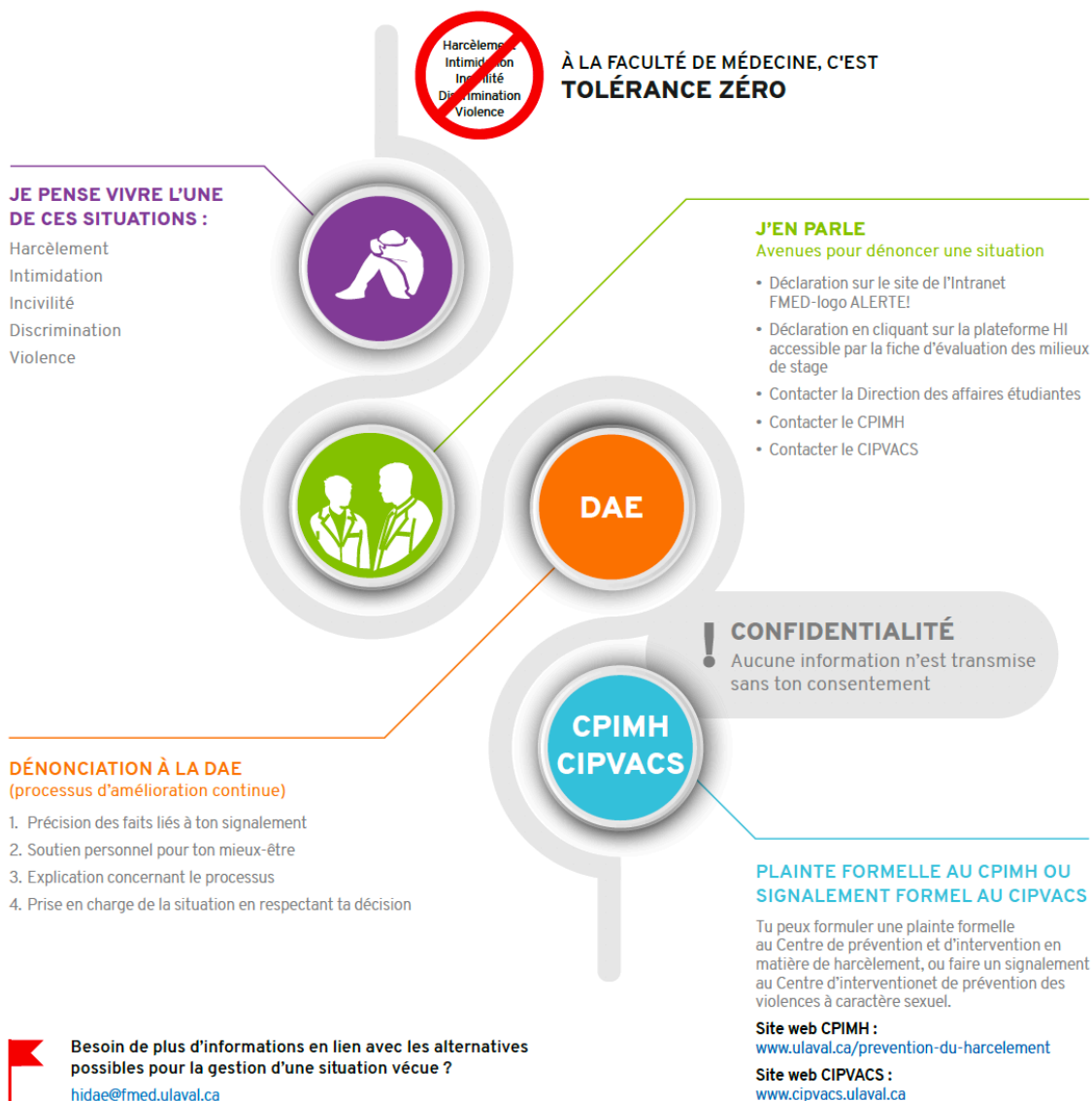
**Document 1 :**        **Schéma et étapes d'une dénonciation**

**Document 2 :**        **Formulaire de déclaration**

## Document 1 : Schéma et étapes d'une dénonciation

# LES ÉTAPES D'UNE DÉNONCIATION

Lors de harcèlement, d'intimidation, d'incivilité, de discrimination ou de violence



**Document 2 : Formulaire de déclaration**

<b>Identification</b>		
Nom _____	Prénom _____	No de matricule _____
Cours, stage ou lieu _____	Date _____	
Milieu _____		
Personne(s) impliquée(s) _____		
Témoign(s) _____		
<b>Description de l'évènement - Nature et circonstances du préjudice allégué</b>		
<b>Exemples précis factuels</b>		
Signature de l'étudiant _____		Date _____