

Politique pour un milieu de travail, d'études et de vie respectueux et exempt de toute forme de harcèlement

Responsable de son application	Secrétariat général	
Adoption (instance/autorité)	Date	Numéro de résolution
Conseil d'administration	6 février 2020	---
Dernière mise à jour	Date	Numéro de résolution
Conseil d'administration	10 avril 2025	---
Conservation	Service de gestion de l'information institutionnelle et des archives	
Classification	A01-02 Cadre normatif – Milieu de vie	
Révision du document	Avril 2029	
Versions antérieures		

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
1. CHAMP D'APPLICATION	1
2. DÉFINITIONS	2
3. OBJECTIFS	3
4. CADRE LÉGAL ET NORMATIF	4
5. PRINCIPES FONDAMENTAUX	4
5.1 Droit à un environnement sain et sécuritaire	4
5.3 Priorité à la prévention, l'information, la sensibilisation et la formation	4
5.4 Imposition de mesures disciplinaires	5
6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	5
6.1 Membres de la communauté de HEC Montréal	5
6.2 Personnes en situation d'autorité	6
6.3 Le Secrétariat général	6
6.4 La Direction des ressources humaines	6
6.5 La Direction des affaires professorales	7
6.6 Le Bureau du respect de la personne	7
6.7 Les Tiers	7
7. TRAITEMENT DES SITUATIONS PROBLÉMATIQUES	8
7.1 Points de contact désignés pour recevoir des Signalements	8
7.2 Options de traitement	9
7.3 Signalement anonyme	10
7.4 Droit d'être accompagné	10
8. CONFIDENTIALITÉ	10
9. CONSERVATION ET DESTRUCTION DES DOCUMENTS	10
10. DÉLAIS	11
11. INTERDICTION DE REPRÉSAILLES	11
12. DÉMARCHE ABUSIVE OU FRIVOLE	11
13. AUTRES RECOURS	12
14. REDDITION DE COMPTE	12
15. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION	12
ANNEXE 1 - RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	13

PRÉAMBULE

HEC Montréal reconnaît sa responsabilité d'offrir et de maintenir un environnement de travail, d'études et de vie empreint de civilité, libre de toute forme de harcèlement pour l'ensemble de sa communauté et où chaque membre a droit au respect, à la dignité et à la protection de son intégrité physique et psychologique.

HEC Montréal reconnaît de plus que les personnes issues de groupes sous-représentés peuvent subir des inégalités et des comportements répréhensibles fondés sur un motif ou une combinaison de motifs de discrimination basée notamment sur l'âge, la condition sociale, le handicap, l'identité ou l'expression de genre, la langue, l'orientation sexuelle, la race, la couleur, l'appartenance aux Premiers Peuples, l'origine ethnique, la religion, les convictions politiques, le sexe, ou tout autre motif décrit dans les Chartes des droits et libertés fédérale et provinciale.

Toute situation s'apparentant à du harcèlement et se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel est traitée en vertu de la [Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à HEC Montréal](#).

1. CHAMP D'APPLICATION

1.1 La présente politique s'applique à l'ensemble de la communauté de HEC Montréal, à tous les niveaux hiérarchiques, ainsi qu'aux tiers faisant affaires avec l'École ou l'une de ses unités, notamment toute personne qui :

1.1.1 exerce une fonction, occupe un emploi rémunéré ou accomplit des tâches bénévolement à HEC Montréal;

1.1.2 y poursuit des études à temps complet ou partiel ou un stage postdoctoral;

1.1.3 effectue un stage chez un employeur ou dans un organisme externe dans le cadre de ses études à HEC Montréal;

1.1.4 effectue un échange académique dans le cadre de ses études à HEC Montréal ou dans une université partenaire de l'École;

1.1.5 accueille, encadre ou côtoie des membres de la communauté étudiante en stage ou dans toute autre activité académique au sein de l'École ou à l'extérieur;

1.1.6 fait partie d'un regroupement étudiant reconnu par HEC Montréal;

1.1.7 entretient des relations avec l'École à titre de cliente ou client, de prestataire de service, d'entreprise, de concessionnaire, de fournisseuse ou fournisseur, de visiteuse ou visiteur.

1.2 La politique s'applique à toute Situation problématique s'apparentant à du harcèlement (voir définitions ci-dessous) vécue sur le campus de HEC Montréal et dans les autres lieux où s'accomplit sa mission d'enseignement et de recherche, de même que sur les lieux où se déroulent les activités ayant un caractère social, culturel, sportif ou philanthropique organisées par HEC Montréal ou l'une de ses unités, par une association étudiante ou un groupe d'intérêt

reconnu par HEC Montréal, par un comité étudiant ou par tout tiers ayant un lien contractuel avec l'une des entités citées précédemment, sur le campus ou à l'extérieur de celui-ci.

- 1.3 La politique vise également les communications transmises ou reçues dans un contexte de travail ou de vie étudiante, que soit par tout moyen, technologique ou autre, notamment par médias sociaux, courriels, textos, téléphone, affichage ou lettre.
- 1.4 La responsabilité de la présente politique, de son application et de sa révision sont confiées au Secrétariat général, en collaboration avec la Direction des ressources humaines et la Direction des affaires professorales.

2. DÉFINITIONS

« **Bureau** », « **Bureau du respect** » ou « **BRP** » : Le Bureau du respect de la personne de HEC Montréal.

« **Campus** » : Tous les immeubles et terrains dont HEC Montréal est propriétaire ou locataire.

« **Communauté de HEC Montréal** » : Les membres de la communauté étudiante, les stagiaires au postdoctorat ou autres, les membres du personnel, incluant le corps enseignant, ainsi que les membres de la direction de HEC Montréal, incluant son conseil d'administration.

« **Communauté étudiante** » : L'ensemble des personnes inscrites à HEC Montréal à au moins un cours offert par HEC Montréal, participant à un stage (incluant les stages postdoctoraux) ou à toute autre activité pédagogique ou de recherche de HEC Montréal. Sont incluses dans cette définition les personnes qui participent aux formations offertes directement par les unités, chaires ou pôles de HEC Montréal, notamment l'École des dirigeants de HEC Montréal.

« **École** » : HEC Montréal, incluant toutes ses unités.

« **Harcèlement¹** » : 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'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail, d'études ou de vie néfaste.

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

Cette définition inclut le harcèlement à caractère discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*².

Un exercice légitime et non abusif du droit de gestion, de direction et d'encadrement des activités universitaires et des services offerts par HEC Montréal ou ses représentantes et représentants ne constitue pas du harcèlement. Il en est de même pour l'application de la réglementation interne de l'École.

¹ Québec (2024). Loi sur les normes du travail, article 81.18 (extrait).
<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1>

² Québec (2022). Charte des droits et libertés de la personne.
www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/c-12 - Voir Annexe 1 de la présente politique pour plus de détails.

« **Personne en situation d'autorité** » : Tout membre du personnel ou du corps enseignant qui a un rôle d'encadrement, incluant notamment les directrices et directeurs d'unités de l'École, les gestionnaires, les superviseuses et superviseurs et le personnel professionnel en situation de gestion. Pour la communauté étudiante, la direction des Services à la communauté étudiante est considérée comme une personne en situation d'autorité.

« **Personne mise en cause** » : La personne visée par une Situation problématique s'apparentant à du harcèlement ou par toute situation de harcèlement.

« **Signalement** » : Toute information qui concerne une Situation problématique s'apparentant à du harcèlement, reçue par l'un des points de contact définis dans la présente politique.

« **Situation problématique** » ou « **Situation problématique s'apparentant à du harcèlement** » : Toute situation de harcèlement qui est perçue ou vécue par une personne de la communauté de HEC Montréal ou un tiers, alors que celle-ci n'a pas encore été reconnue formellement comme une situation de harcèlement au sens de la loi.

« **Tiers** » : Toute personne tierce à HEC Montréal ou l'une de ses unités (incluant toute personne à l'emploi de cette tierce partie, toute personne contractante, cliente, visiteuse, prestataire de service, invitée, consultante, commanditaire, bénévole ou tout organisme externe ou ayant une relation similaire) qui est en relation avec HEC Montréal, ou l'une de ses unités.

« **Unités** » : Tout regroupement administratif ou académique interne de HEC Montréal, tel qu'une direction, un département, un service, une chaire, un pôle, une unité administrative ou un centre ou institut de recherche. Pour les fins de la présente politique, le Bureau du respect de la personne est considéré comme une unité.

3. OBJECTIFS

La présente politique a pour objectifs de :

- 3.1 Définir les moyens raisonnables pour identifier, prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement pouvant porter atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique des membres de la communauté de HEC Montréal;
- 3.2 Promouvoir et instaurer une culture de respect et de civisme qui facilite le vivre-ensemble;
- 3.3 Mettre en place les moyens appropriés pour faire cesser les Situations problématiques s'apparentant à du harcèlement et déterminer les modes appropriés pour les traiter, en se basant sur la discrétion et l'impartialité;
- 3.4 Définir les rôles et responsabilités qui incombent à l'ensemble des membres de la communauté de HEC Montréal quant à la prévention et au traitement du harcèlement;
- 3.5 Définir des moyens pour informer, sensibiliser et former les membres de la communauté de HEC Montréal à reconnaître les différentes formes de harcèlement, ainsi qu'à leur faire connaître les ressources mises à leur disposition pour le traitement de Situations problématiques en cette matière.

4. CADRE LÉGAL ET NORMATIF

4.1 La présente politique s'inscrit en complémentarité des dispositions législatives encadrant les droits et obligations relatifs au harcèlement, notamment :

- a. La [Charte des droits et libertés de la personne](#);
- b. le [Code civil du Québec](#);
- c. le [Code criminel](#);
- d. la [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#);
- e. la [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles](#)
- f. la [Loi sur les normes du travail](#).

4.2 Elle s'inscrit aussi en complémentarité de la réglementation interne de l'École, qu'elle soit administrative ou pédagogique, notamment :

- a. la [Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion](#);
- b. le [Code de conduite étudiante de HEC Montréal](#).

Elle n'a pas pour effet de limiter la portée des dispositions de cette réglementation ni des droits de gérance de HEC Montréal.

5. PRINCIPES FONDAMENTAUX

5.1 Droit à un environnement sain et sécuritaire

5.1.1 Toute personne a le droit à un environnement de travail, d'études et de vie sain, sécuritaire et exempt de toute forme de harcèlement.

5.1.2 HEC Montréal est déterminée à identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement sous toutes ses formes, en contexte de travail ou liés à la vie étudiante.

5.2 Respect des personnes impliquées

Les interventions de HEC Montréal en cas de Situation problématiques s'apparentant à du harcèlement se font dans le respect des droits des personnes impliquées, notamment ceux reconnus par les dispositions législatives du cadre juridique défini plus haut, ainsi que par les guides et normes généralement reconnus en la matière, de même que la réglementation interne de l'École.

5.3 Priorité à la prévention, l'information, la sensibilisation et la formation

HEC Montréal adopte une approche préventive qui repose sur la promotion des règles normales de civisme et de respect au sein d'une communauté universitaire, ainsi que sur l'information, la sensibilisation et la formation des membres de la communauté de l'École.

À cet effet, HEC Montréal s'engage à prendre les moyens raisonnables pour offrir un milieu de travail, d'études et de vie exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité physique et psychologique des membres de sa communauté.

Conformément à ses obligations légales, HEC Montréal met en place des mesures visant à identifier, contrôler et éliminer les risques de toutes formes de harcèlement, notamment en :

- a) diffusant la présente politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de sa communauté, notamment sur son site web institutionnel;
- b) maintenant une vigie à l'égard des risques et des facteurs de risques susceptibles de générer des situations de harcèlement, notamment les situations mentionnées à l'annexe 1 de la présente politique;
- c) veillant à la compréhension et au respect de la politique par les membres de sa communauté;
- d) faisant la promotion du respect entre les individus;
- e) sensibilisant régulièrement les membres de sa communauté sur les rôles et les responsabilités de chacun en matière de prévention du harcèlement, notamment à l'occasion des activités sociales tenues par l'École ou par les regroupements étudiants;
- f) mettant en place un programme de formation et de sensibilisation pour les membres du personnel et du corps enseignant, ainsi que pour les personnes désignées pour recevoir et prendre en charge les Signalements;
- g) en se dotant d'un processus diligent de prise en charge des Signalements.

HEC Montréal s'engage à intégrer la présente politique ainsi que toutes les mesures qui en découlent au programme de prévention et au plan d'action en matière de santé et sécurité du travail.

5.4 Imposition de mesures disciplinaires

Toute personne qui commet un manquement à la présente politique pourrait se voir imposer des mesures disciplinaires.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

En tant qu'employeur et établissement d'enseignement supérieur, HEC Montréal reconnaît sa responsabilité d'offrir et de maintenir un environnement de travail, d'études et de vie empreint de civilité, libre de toute forme de harcèlement pour l'ensemble de sa communauté. Elle demande à ses membres de contribuer à cet environnement en lui conférant les responsabilités ci-dessous.

Tout en respectant la confidentialité liée à ce sujet et afin de faciliter la résolution des Situations problématiques s'apparentant à du harcèlement, il est recommandé aux gestionnaires et directions visées par le présent paragraphe de se concerter, selon les parties impliquées, lorsque de telles Situations leur sont soumises.

6.1 Membres de la communauté de HEC Montréal

Les membres de la communauté de HEC Montréal doivent prendre connaissance de la présente Politique, participer aux formations offertes sur le sujet et contribuer à la création et au maintien

d'un environnement de travail, d'études et de vie sain, sécuritaire et exempt de toute forme de harcèlement.

Ces personnes doivent se montrer vigilantes et proactives en cas de Situation problématique s'apparentant à du harcèlement et en informer une Personne en situation d'autorité, le Bureau du respect de la personne ou l'un des autres points de contact désignés par HEC Montréal, lorsqu'elles sont témoins de telles Situations.

Les membres de la communauté de HEC Montréal ont la responsabilité de collaborer aux processus mis en place par l'École pour la prévention et le traitement de toute Situation problématique s'apparentant à du harcèlement, qu'elles soient impliquées ou non dans la Situation. Ces personnes sont soumises à la confidentialité requise par la présente politique, qu'elles soient ou non parties prenantes d'un Signalement ou de son traitement.

6.2 Personnes en situation d'autorité

Les Personnes en situation d'autorité doivent contribuer à l'identification des facteurs de risque existant dans leur milieu de travail, d'études et de vie. Elles doivent aussi suivre la formation requise pour recevoir des Signalements de Situations problématiques et recevoir l'information nécessaire à cet effet.

Lorsqu'elles sont témoins ou informées de l'existence d'une situation problématique s'apparentant à du harcèlement, les Personnes en situation d'autorité ont la responsabilité d'en aviser le Bureau du respect de la personne ou d'y référer les personnes concernées par la Situation pour du soutien. Elles peuvent aussi communiquer avec la Direction des ressources humaines ou la Direction des affaires professorales, selon les personnes concernées. Les Personnes en situation d'autorité agissent ensuite en conformité avec les recommandations qui leur sont faites, dans le but de faire cesser la Situation problématique.

6.3 Le Secrétariat général

La personne qui dirige le Secrétariat général est responsable de l'application de la présente politique et de sa révision.

En tant que responsable de la vie étudiante, le Secrétariat général, contribue, en collaboration avec la direction des Services à la communauté étudiante, à l'amélioration et au maintien d'un climat de travail respectueux au sein de la communauté étudiante de HEC Montréal, notamment par différentes activités de formation et de sensibilisation auprès des membres de cette communauté.

6.4 La Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines contribue à l'amélioration et au maintien d'un climat de travail respectueux au sein de HEC Montréal, notamment en planifiant ou en participant à des activités de formation et de sensibilisation auprès des Personnes en situation d'autorité et du personnel de l'École, en collaboration avec le Bureau du respect de la personne et le Secrétariat général.

Les membres de l'équipe de la Direction des ressources humaines valorisent une conduite courtoise et respectueuse dans leurs interactions avec l'ensemble des membres de la communauté de HEC Montréal.

La Direction des ressources humaines participe au traitement des Signalements de Situations problématiques s'apparentant à du harcèlement touchant les membres du personnel; elle peut aussi être appelée à prendre en charge ce traitement selon les circonstances, en collaboration avec le Bureau du respect de la personne et le Secrétariat général.

6.5 La Direction des affaires professorales

La Direction des affaires professorales contribue à l'amélioration et au maintien d'un climat de travail respectueux au sein de HEC Montréal notamment en planifiant ou en participant à des activités de formation et de sensibilisation auprès des membres du corps enseignant de l'École, en collaboration avec le Bureau du respect de la personne et le Secrétariat général.

Les membres de son équipe valorisent une conduite courtoise et respectueuse dans leurs interactions avec les membres de la communauté de HEC Montréal, notamment avec les membres du corps enseignant.

La Direction des affaires professorales participe au traitement des Signalements de Situations problématiques s'apparentant à du harcèlement touchant les membres du corps enseignant; elle peut aussi être appelée à prendre en charge ce traitement selon les circonstances, en collaboration avec le Bureau du respect de la personne et le Secrétariat général.

6.6 Le Bureau du respect de la personne

Le Bureau collabore avec HEC Montréal pour en faire un milieu de travail, d'études et de vie respectueux où chaque personne peut s'attendre à recevoir un accompagnement bienveillant et exempt de jugement, dans le respect de ses attentes et de ses besoins particuliers.

En collaboration avec la Direction des ressources humaines, la Direction des affaires professorales, la direction des Services à la communauté étudiante ou le Secrétariat général, selon les personnes impliquées dans les Situations problématiques, il privilégie une approche proactive axée sur la résolution de ces Situations, l'information, la prévention, la sensibilisation et la formation concernant toute forme de harcèlement.

Il peut conseiller et, au besoin, accompagner les personnes et directions identifiées comme points de contact pour recevoir des Signalement afin de traiter les Situations problématiques ou agir sur les facteurs de risque identifiés dans leur milieu.

6.7 Les Tiers

Les Tiers sont tenus de respecter la présente Politique lors de leurs interactions avec des membres de la communauté de HEC Montréal. Ils sont également tenus de collaborer aux processus mis en place par l'École pour le traitement de toute Situation problématique s'apparentant à du harcèlement concernant une personne membre de la communauté de l'École.

7. TRAITEMENT DES SITUATIONS PROBLÉMATIQUES

Toute personne qui est impliquée, informée ou témoin d'une Situation problématique s'apparentant à du harcèlement peut s'adresser au Bureau du respect de la personne afin d'exposer la Situation et obtenir de l'aide, du conseil et de l'information. Elle peut s'adresser également à l'un des autres points de contact ci-dessous afin de discuter de la situation.

7.1 Points de contact désignés pour recevoir des Signalements

7.1.1 Bureau du respect de la personne (BRP)

Le personnel du BRP offre les conseils, le soutien et l'accompagnement nécessaires aux personnes qui font appel à ses services. Selon les Situations problématiques qui lui sont soumises, le BRP en avise sans délai la Direction des ressources humaines, celle des affaires professorales et/ou le Secrétariat général. Le BRP peut être appelé à collaborer avec eux pour déterminer les moyens appropriés pour faire cesser la Situation problématique et déterminer le mode approprié de traitement de la Situation, selon les options décrites à l'article 7.2.

7.1.2 Directions des ressources humaines et des affaires professorales

La Direction des ressources humaines et/ou des affaires professorales qui reçoit le Signalement d'une Situation problématique peut référer le cas au Bureau du respect, soit en proposant à la personne de le contacter directement ou en l'accompagnant. Elles peuvent aussi demander au Bureau du respect et au Secrétariat général de collaborer avec elles dans la détermination du mode approprié de traitement de la Situation en suivant les options de l'article 7.2.

Dans tous les cas, ces directions prennent les moyens appropriés pour faire cesser la Situation problématique.

Ces directions déterminent les personnes de leur équipe aptes à recevoir les Signalements, s'assurent qu'elles suivent la formation leur permettant de les recevoir, qu'elles aient toute l'information pertinente à cet effet et qu'elles puissent être jointes facilement.

7.1.3 Personne en situation d'autorité

La Personne en situation d'autorité qui reçoit le Signalement d'une Situation problématique avise sans délai le Bureau du respect de la personne ou y réfère les personnes concernées par la Situation pour du soutien. Elle peut aussi communiquer avec la Direction des ressources humaines ou des affaires professorales, selon les personnes concernées. La Personne en situation d'autorité agit ensuite en conformité des recommandations qui lui sont faites pour faire cesser la Situation problématique.

Les directions ci-dessus, en collaboration avec le Secrétariat général et/ou le Bureau du respect de la personne, déterminent le mode de traitement approprié pour la Situation, selon les options de l'article 7.2.

7.1.4 Secrétariat général

Si une personne concernée par une Situation problématique s'adresse directement au Secrétariat général, la personne qui dirige le Secrétariat général peut référer le cas au Bureau du respect. Elle peut aussi s'adjoindre, selon les personnes concernées et le contexte, une

personne de l'équipe du Bureau du respect, la personne qui dirige la Direction des ressources humaines et/ou des affaires professorales pour déterminer les moyens appropriés pour faire cesser la Situation problématique et déterminer le mode de traitement approprié pour la Situation, selon l'article 7.2.

7.2 Options de traitement

Lorsqu'elles sont impliquées dans un Signalement, les personnes qui dirigent la Direction des ressources humaines, celle des affaires professorales et le Secrétariat général, en collaboration avec le Bureau du respect de la personne, analysent conjointement la recevabilité du Signalement et peuvent, au besoin, demander à une personne experte, externe à HEC Montréal, de les soutenir dans cette démarche.

Ces personnes décident ensemble, par la suite, des modes de traitement. Le choix du traitement se fonde sur les circonstances spécifiques à la Situation problématique soulevée par le Signalement, dont sa complexité et la nature des enjeux qu'elle soulève.

Dans l'hypothèse où le Signalement placerait en conflit d'intérêt l'une des personnes identifiées ci-dessus comme points de contact, cette personne serait exclue du traitement du Signalement.

Bien que non exhaustives, deux options de traitement sont privilégiées :

1. Démarches d'intervention dans le milieu (anonymes ou non, selon la Situation) telles que :

- a. Mesures d'accommodement (par exemple : réaménagement d'horaire ou de lieu, prolongation des délais de remise de travaux...);
- b. Accompagnement (par exemple : coaching ou conseils à la personne victime);
- c. Démarches réparatrices (par exemple : échange entre la personne victime et la Personne mise en cause en présence d'une personne tierce neutre);
- d. Sensibilisation du milieu (par exemple : sensibilisation et soutien dans des équipes où des problématiques de harcèlement psychologique ont été rapportées);
- e. Sensibilisation auprès de la Personne mise en cause (par exemple : collaboration avec la personne gestionnaire afin de faire une intervention de sensibilisation auprès de la Personne mise en cause);
- f. Référencement, accompagnement et transmission d'informations à la personne victime.

2. Prise en charge par le Secrétariat général

Dans les cas qui le justifient selon le contexte, la prise en charge d'un Signalement peut être transférée directement au Secrétariat général. La personne qui le dirige, conjointement avec la personne qui dirige la Direction des ressources humaines et/ou des affaires professorales, décide du mode approprié de traitement dont des modes de résolution collaboratifs ou toute autre mesure jugée pertinente, notamment le recours à une enquête externe. Le Bureau du respect la personne peut aussi être appelé à collaborer à cette décision.

En tout temps, des démarches d'intervention dans le milieu peuvent être prescrites par la personne qui dirige le Secrétariat général, même si cette option n'a pas été retenue en amont.

7.3 Signalement anonyme

Un Signalement peut être anonyme. Toutefois, la personne qui choisit de faire un tel Signalement est avisée par la présente politique que ceci compromet de façon importante l'habileté de l'École à traiter adéquatement le Signalement. Les moyens dont disposera HEC Montréal pour traiter de façon adéquate ce type de Signalement dépendront notamment de la qualité de l'information obtenue dans ces circonstances.

7.4 Droit d'être accompagné

Toute personne qui se prévaut de la présente politique et toute personne visée par une démarche qui y est mentionnée peut être accompagnée de la personne de son choix, sans que celle-ci ne puisse toutefois intervenir lors de rencontres ou dans le processus de traitement. Toute information acquise lors de cet accompagnement devra être considérée comme confidentielle par la personne accompagnatrice.

8. CONFIDENTIALITÉ

Les dossiers qui concernent une Situation problématique s'apparentant à du harcèlement, le Signalement de cette Situation ou son traitement sont traités de manière confidentielle, avec discrétion, en conformité avec le cadre normatif applicable. La confidentialité ne sera pas maintenue lorsque l'information doit être divulguée, notamment dans les cas suivants :

- a. Il y a un risque immédiat pour la vie, la santé ou la sécurité d'une personne;
- b. Une enquête ou une divulgation d'information est requise en vertu de la loi (notamment dans le cadre des obligations de faire cesser le harcèlement psychologique selon la [Loi sur les normes du travail](#));
- c. Dans le cadre d'un processus de traitement, le respect des règles d'équité procédurale envers la Personne mise en cause exige la divulgation de l'identité de la personne qui a fait le Signalement.

9. CONSERVATION ET DESTRUCTION DES DOCUMENTS

Les données et la documentation liées à un Signalement ou au traitement d'une Situation problématique ou de harcèlement sont conservées pendant un minimum de deux ans suivant le Signalement, ou jusqu'au prononcé d'une décision complète et finale sur le dossier à la suite d'un litige ou d'un différent.

Elles sont conservées par la Direction des ressources humaines lorsqu'une personne membre du personnel est concernée, par la Direction des affaires professorales lorsqu'une personne membre du corps enseignant est concernée et par le Secrétariat général, lorsqu'une personne membre de la communauté étudiante est concernée. Pour un même dossier, elles peuvent donc être conservées à plus d'un endroit, selon les parties en cause.

Les personnes en autorité ne peuvent conserver aucune donnée ou documentation liée à un signalement qu'elles auraient reçu et doivent les transmettre en totalité aux directions concernées, selon les parties en cause.

À la fin du délai prescrit ci-dessus, ces données et cette documentation sont détruites par la direction qui les conserve, en collaboration avec le Service de gestion institutionnelle et des archives.

10. DÉLAIS

Les recours légaux liés au harcèlement doivent normalement respecter un délai de deux ans suivant la dernière manifestation de la conduite s'apparentant à du harcèlement.

Un Signalement auprès de l'un des points de contact désignés par HEC Montréal doit aussi respecter un délai de deux ans à compter de la dernière manifestation de la conduite causant la Situation problématique. Il est recommandé de ne pas trop attendre, le passage du temps pouvant nuire aux moyens dont dispose HEC Montréal pour traiter adéquatement la situation.

Le traitement du Signalement doit être complété dans un délai raisonnable compte tenu de la complexité de la Situation problématique et des enjeux liés au processus.

11. INTERDICTION DE REPRÉSAILLES

Une personne qui soulève de bonne foi auprès de HEC Montréal une Situation problématique s'apparentant à du harcèlement, fait un Signalement ou collabore au processus de traitement d'un tel Signalement ne doit faire l'objet d'aucune forme de représailles.

Il est interdit de menacer une personne de représailles pour qu'elle s'abstienne de porter à la connaissance de HEC Montréal une Situation problématique ou de participer au processus de traitement d'une telle Situation.

HEC Montréal prohibe les représailles sous toutes ses formes et modalités d'expression et se réserve le droit de prendre les mesures nécessaires appropriées contre toute personne ayant commis ou ayant tenté de commettre un acte de représailles en lien avec la présente politique.

HEC Montréal pourra également mettre en place des mesures provisoires appropriées afin de protéger les personnes concernées par une Situation problématique s'apparentant à du harcèlement contre toute forme de représailles ou menace de représailles.

12. DÉMARCHE ABUSIVE OU FRIVOLE

Une personne qui rapporte une Situation problématique dans le but de nuire à autrui, par négligence grossière, de mauvaise foi ou de façon abusive ou frivole, peut faire l'objet de mesures que HEC Montréal estime nécessaires pour faire cesser cette conduite et corriger la situation, incluant toute procédure disciplinaire ou judiciaire adéquate en vertu des règles applicables.

13. AUTRES RECOURS

Les démarches prévues par la présente politique n'empêchent pas une personne d'exercer ses recours légaux.

14. REDDITION DE COMPTE

Le Secrétariat général, en collaboration avec la Direction des ressources humaines et la Direction des affaires professorales, rend compte annuellement de l'application de la présente politique au comité de direction de l'École. Le Bureau du respect de la personne peut être appelé à collaborer à cette reddition de compte annuelle.

15. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

- 15.1 La présente Politique a été adoptée par le Conseil d'administration de HEC Montréal le 10 avril 2025, pour une entrée en vigueur le même jour.
- 15.2 HEC Montréal s'engage à réviser la présente Politique au moins une fois tous les quatre ans et à communiquer les changements aux membres de sa communauté.
- 15.3 La présente Politique remplace intégralement la *Politique pour un milieu d'études, de travail et de vie respectueux et exempt de toute forme de harcèlement* entrée en vigueur le 6 février 2020.

ANNEXE 1 - RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

La [Loi sur les normes du travail](#), à ses articles 81.18 et suivants, donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique, soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap) peut aussi constituer du harcèlement.

Cette définition s'applique à tous les contextes de travail, y compris le télétravail et lors de la participation aux activités sociales liées au travail. À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la définition énoncée dans la loi :

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation et cyberintimidation
- Menaces, isolement
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail
- Violence verbale
- Dénigrement

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations comme un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

HEC Montréal, en tant qu'employeur, a l'obligation d'intervenir lorsqu'une Situation problématique liée à du harcèlement ou à des risques de harcèlement est portée à son attention. Il est cependant de bonne pratique, lorsque cela est possible, que la personne qui estime subir des conduites inadéquates en contexte de travail, ou dans un contexte de vie étudiante, avise la personne concernée que son comportement est indésirable avant de faire un Signalement. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si aucune démarche n'est possible ou si la conduite se poursuit malgré une première approche, la Situation devrait être portée à l'attention des points de contacts désignés par HEC Montréal pour recevoir et prendre en charge les Signalements afin qu'une intervention appropriée soit effectuée.