

TITRE DE LA POLITIQUE	POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION
Organisme d’approbation	Conseil des gouverneurs
Date d’approbation initiale	7 Décembre 2005 – Sénat 12 Décembre 2005 – Conseil des gouverneurs
Date de la dernière révision	20 mai 2021
Date de la prochaine révision	Année universitaire 2024-2025
Cadre responsable	Provost et vice-recteur principal aux études
Documents connexes	Procédures associées à la Politique sur le harcèlement et la discrimination

Dans le présent document, le masculin est utilisé dans le seul but d’alléger le texte.

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION

ÉNONCÉ DE PRINCIPE

L’Université McGill vise l’excellence dans l’enseignement, l’apprentissage et la recherche, et favorise l’établissement d’une communauté fondée sur la dignité fondamentale et la valeur de chacun de ses membres. L’Université reconnaît que l’atteinte d’une telle excellence n’est possible qu’au sein d’un milieu juste et équitable où tous les membres de l’institution, à tous les échelons et peu importe la nature de leur travail ou leur discipline d’études, peuvent évoluer sans crainte de harcèlement ou de discrimination. L’Université s’engage également à mettre en place des ressources et des processus clairs et efficaces axés sur la prévention et la prise en charge du harcèlement et de la discrimination.

McGill reconnaît que tous les membres de la communauté universitaire peuvent être victimes de harcèlement et de discrimination, mais que ces types d’inconduite et leurs conséquences peuvent atteindre de manière disproportionnée les membres de groupes sous-représentés, surtout en matière de discrimination. L’Université reconnaît en outre que les membres de groupes sous-représentés peuvent être visés par des formes intersectionnelles de discrimination systémique ou d’obstacles fondés, notamment, sur le sexe, l’orientation sexuelle, l’identité et l’expression de genre, la race, la religion, l’appartenance à un groupe autochtone, l’ethnicité, l’invalidité ou la classe sociale.

Les actes de harcèlement et de discrimination sont des infractions passibles de mesures disciplinaires.

ÉNONCÉ DE RESPONSABILITÉ

L’Université prend les mesures nécessaires pour créer et maintenir un milieu exempt de harcèlement et de discrimination.

L'Université prend des mesures raisonnables afin de prévenir les actes de harcèlement et de discrimination et de mettre fin à de tels comportements dès qu'ils sont portés à son attention. Aucune disposition de la présente politique ne dégage les administrateurs de leur responsabilité d'examiner tout cas de conduite inappropriée conformément aux bonnes pratiques de gestion, et ce, peu importe qu'un signalement ait été déposé ou non. Aucune disposition de la présente politique ne dégage l'Université de ses obligations en vertu de la *Loi sur les normes du travail du Québec*.

L'Université, par l'entremise d'un bureau désigné, doit s'efforcer de fournir à tous ses membres un environnement exempt de harcèlement et de discrimination par la mise en œuvre et l'administration efficaces de la présente politique. Elle mettra notamment en place des initiatives de sensibilisation et de prévention axées sur le harcèlement et la discrimination, ainsi que des initiatives visant à faire connaître la présente politique et les processus qui en découlent et qui peuvent donner lieu à des règlements à l'amiable ou à des enquêtes sur des signalements.

Il incombe particulièrement aux autorités pédagogiques et administratives (p. ex. les doyens, les directeurs de département et les autres directeurs) de connaître la présente politique et ses procédures ainsi que de savoir en quoi consistent le harcèlement et la discrimination et comment prendre en charge les signalements de harcèlement et de discrimination. Elles doivent également adopter et appliquer des pratiques de gestion actives et adéquates conformes à l'atteinte des objectifs de la présente politique.

Chaque membre de la communauté universitaire doit respecter la dignité des autres membres de cette communauté et les traiter de façon juste et équitable. De plus, chacun a la responsabilité de promouvoir et de maintenir un milieu équitable exempt de harcèlement et de discrimination, au sens de l'article 1.

Article 1 – DÉFINITIONS

1. Aux fins de la présente politique :

1.1 « Conseiller » s'entend d'un membre de la communauté universitaire, ou d'un représentant syndical, qui a accepté d'agir à titre consultatif. Le conseiller n'est pas rémunéré pour ses services.

1.2 « Assesseur » s'entend d'une personne qui, conformément à la présente politique, fait enquête en cas de signalement. L'assesseur est habituellement un employé de l'Université qui travaille au Bureau de la médiation et du signalement. Lorsqu'elle le juge pertinent, l'Université peut renvoyer un signalement déposé en vertu de la présente politique à un assesseur externe à l'Université qui possède les compétences nécessaires pour mener une enquête de manière compétente et équitable conformément à la présente politique.

1.3 « Jour » s'entend de « jour civil ».

1.4 « Discrimination » s'entend de la discrimination interdite par la loi et comprend tout acte, toute conduite ou toute décision fondés sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, le statut familial, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, l'opinion politique, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation de tout moyen pour pallier ce handicap, qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'une personne ou d'un groupe au sein de la communauté universitaire. Cela comprend les actes posés par tout membre de la communauté universitaire ainsi que les pratiques et politiques institutionnelles générales de l'Université.

1.5 « Harcèlement » s'entend de toute conduite vexatoire d'un membre de la communauté universitaire envers un autre membre de la communauté universitaire, se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes hostiles ou non désirés répétés qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du membre de la communauté universitaire et qui le placent dans un environnement néfaste. Dans le cadre des relations d'emploi, une seule conduite grave qui produit un

effet nocif continu pour une telle personne pourra également être considérée comme étant du harcèlement.

1.6 « Membre de la communauté universitaire » s'entend :

- i) de toute personne qui occupe un poste en vertu de la Charte et des Statuts de l'Université;
- ii) d'une personne nommée ou employée par l'Université; ou
- iii) d'un étudiant au sens de l'article 1 du Code de conduite de l'étudiant et procédures disciplinaires.

1.7 « Bureau de la médiation et du signalement » s'entend d'un service de l'Université dont la mission est de prévenir le harcèlement et la discrimination et de superviser en toute indépendance et impartialité la résolution des signalements déposés en vertu de la présente politique. Le Bureau est également responsable de la création d'initiatives de formation et de sensibilisation conformément à l'article 5.

1.8 « Équité procédurale » s'entend d'un processus : i) fondé sur l'impartialité et l'absence de parti pris; ii) dans lequel les parties sont informées des allégations portées contre elles; iii) qui prévoit une possibilité réelle de défense contre ces allégations, dont le droit de recevoir un préavis suffisamment à l'avance de la tenue d'une entrevue ou d'une rencontre où il est prévu que les parties pourront fournir des preuves ou leur point de vue relativement aux faits ou aux preuves réunies dans le cadre du processus; et iv) qui mène à une décision étayée d'une explication suffisamment détaillée de son bien-fondé de telle manière que les parties puissent en comprendre le motif sous-jacent.

1.9 « Signalement » s'entend d'une allégation de harcèlement ou de discrimination déposée auprès du Bureau de la médiation et du signalement par un membre de la communauté universitaire, ou par une personne qui est employée ou nommée par un établissement où des étudiants de l'Université suivent une formation et qui est visé directement ou indirectement par une entente d'affiliation conclue avec l'Université, contre un autre membre de la communauté universitaire conformément à la présente politique.

1.10 « Plaignant » s'entend d'un membre de la communauté universitaire, ou d'une personne qui est employée ou nommée par un établissement où des étudiants de l'Université suivent une formation et qui est visé directement ou indirectement par une entente d'affiliation conclue avec l'Université, qui considère qu'il fait l'objet de harcèlement ou de discrimination tels qu'ils sont définis dans la présente politique et qui a déposé un signalement contre un autre membre de la communauté universitaire conformément à la présente politique.

1.11 « Intimé » s'entend d'un membre de la communauté universitaire contre qui un signalement a été déposé en vertu de la présente politique.

1.12 « Contexte universitaire » fait référence à un cas qui se produit :

- i) sur les lieux de l'Université;
- ii) dans le cadre d'un programme, d'une activité ou d'un événement organisé par l'Université sur le campus ou hors campus (p. ex. concours ou voyages d'études commandités par l'Université); ou
- iii) hors campus, y compris en ligne ou dans les médias sociaux, et dont les conséquences peuvent être raisonnablement perçues comme portant atteinte :
 - à la sécurité d'étudiants, de membres du personnel enseignant ou d'autres membres du

personnel dans le cadre d'une activité, d'un événement ou d'un programme organisé par l'Université, sur le campus ou ailleurs;
ou

- au droit d'un membre de la communauté universitaire de jouir d'un environnement propice au travail ou à l'apprentissage au sein de l'Université.

1.13 Toute référence au provost s'applique également au délégué de cette personne.

Article 2 – PORTÉE ET CHAMP D'APPLICATION

2.1 La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté universitaire lorsque la situation de harcèlement ou de discrimination alléguée s'est déroulée dans un contexte universitaire et que chaque partie était membre de la communauté universitaire au moment du dépôt du signalement et au moment où les incidents signalés se sont produits.

2.1.1 Il y a exception au paragraphe 2.1 lorsqu'un signalement est fait par un ancien étudiant contre un intimé qui exerçait une autorité professorale sur cet étudiant. Un tel signalement peut être fait après que l'étudiant a obtenu son diplôme ou qu'il a quitté l'Université dans le délai précisé au paragraphe 2.2, si l'intimé est un membre de la communauté universitaire au moment du dépôt du signalement et qu'il l'était au moment où les incidents signalés se sont produits.

2.2 La présente politique ne s'applique pas si l'incident le plus récent s'est produit plus de 24 mois avant le dépôt d'un signalement.

2.3 La présente politique ne s'applique pas – et ne peut s'appliquer – aux affaires internes de regroupements associés à l'Université McGill, mais indépendants légalement de cette dernière, notamment les associations étudiantes (PGSS, SSMU, associations étudiantes facultaires, etc.) ou les syndicats ou associations d'employés (AGSEM, AMURE, AMUSE, MAUT, MUNACA, MUNASA, SEU, etc.). De telles associations ont des obligations et des droits juridiques indépendants et sont responsables de leurs propres actes, ainsi que de ceux de leurs dirigeants et membres agissant en leur nom.

2.4 Aucune disposition de la présente politique n'empêche les parties d'exercer tout recours interne ou externe à leur disposition.

2.5 La présente politique est interprétée conformément aux buts indiqués dans l'« Énoncé de principe », ainsi qu'aux dispositions du *Code civil du Québec*, de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, et de la *Loi sur les normes du travail du Québec*.

Article 3 – OBJECTIFS

3.1 La présente politique s'articule autour des objectifs suivants :

- i) prévenir le harcèlement et la discrimination par la formation et par le déploiement de mesures proactives visant à sensibiliser les membres de la communauté universitaire à l'équité, y compris à la définition du harcèlement et de la discrimination;
- ii) veiller à ce que les politiques et procédures de l'Université favorisent un environnement exempt de harcèlement et de discrimination, notamment en cherchant à reconnaître, à prévenir et à éliminer les formes de harcèlement et de discrimination systémiques et structurelles;
- iii) veiller à ce que des [procédures](#) soient en place pour le traitement des signalements de harcèlement et de discrimination.

Article 4 – DROITS DES PARTIES

4.1 Les parties peuvent avoir recours aux services d'un conseiller à n'importe quel moment au cours d'un processus mené en vertu de la présente politique.

4.2 À n'importe quel moment au cours d'un processus mené en vertu de la présente politique, les parties peuvent demander des aménagements raisonnables qui faciliteront leur participation au processus si l'absence d'aménagement devient source de discrimination.

Article 5 – PROMOTION D'UNE MEILLEURE SENSIBILISATION

5. Pour réaliser les objectifs énoncés à l'article 3, l'Université, principalement par l'intermédiaire du Bureau de la médiation et du signalement, doit adopter des mesures favorisant la formation, l'élaboration de lignes directrices et la diffusion d'information sur des sujets tels que la signification et les répercussions du harcèlement et de la discrimination, les stratégies de promotion de l'équité et les ressources destinées aux membres de la communauté universitaire victimes de harcèlement ou de discrimination. Les initiatives de formation et de sensibilisation relatives à la présente politique doivent être entreprises conformément à l'Annexe 1.

Article 6 – PRISE EN CHARGE DES SIGNALEMENTS

6.1 Les signalements doivent être déposés auprès du Bureau de la médiation et du signalement, dont les membres du personnel doivent posséder les compétences nécessaires en matière de prévention et de prise en charge des cas de harcèlement et de discrimination, de médiation, d'enquêtes ainsi que de promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans les milieux d'apprentissage et de travail.

6.2 Les signalements doivent être traités au moyen d'une médiation ou d'une enquête, conformément aux [procédures](#) qui accompagnent la présente politique.

6.2.1 La médiation doit être dirigée par un médiateur qualifié et impartial nommé par l'Université. Dans la plupart des cas, le médiateur est membre à temps plein du personnel du Bureau de la médiation et du signalement; l'Université peut toutefois renvoyer le signalement à un médiateur externe lorsque les circonstances le justifient.

6.2.2 Les enquêtes doivent être menées par un assesseur qualifié et impartial nommé à cette fin par l'Université. Dans la plupart des cas, l'assesseur est membre à temps plein du personnel du Bureau de la médiation et du signalement; l'Université peut toutefois renvoyer le signalement à un assesseur externe lorsque les circonstances le justifient, notamment lorsqu'une des parties est un membre du personnel du Bureau de la médiation et du signalement ou un membre de la haute direction de l'Université et qu'il y a donc conflit d'intérêts.

6.3 Les parties, les témoins et leurs conseillers doivent respecter la confidentialité de l'information reçue ou transmise dans le cadre d'un processus de médiation ou d'enquête mené en vertu de la présente politique, sauf s'ils sont tenus de transmettre des renseignements pour les besoins d'une enquête sur des allégations de harcèlement ou de discrimination, ou dans un contexte de recours internes ou externes comme des griefs ou des plaintes similaires. Toutefois, les parties peuvent transmettre de l'information

pertinente sur ces processus si c'est pour obtenir des soins de santé et des services de consultation, des accommodements universitaires ou des conseils relatifs aux politiques et procédures de l'Université.

6.4 Conformément aux [procédures](#) qui accompagnent la présente politique, les parties, témoins et membres du personnel de l'Université joints par un assesseur en raison de l'information ou du matériel utiles à l'enquête qu'ils pourraient détenir sont tenus de participer et de collaborer à l'enquête. Sauf indication contraire dans les [procédures](#), les parties, témoins et membres du personnel de l'Université joints par un assesseur doivent répondre à l'assesseur dans les cinq jours.

Mesures immédiates

6.5 Lorsque le Bureau de la médiation et du signalement est d'avis que la sécurité du plaignant pourrait être compromise durant un processus mené en vertu de la présente politique, le personnel du Bureau doit consulter les autorités universitaires (p, ex., le doyen de la faculté concerné ou le doyen à la vie étudiante, le Service de sécurité ou les Services juridiques) au sujet de l'application de mesures immédiates visant à protéger le plaignant.

6.6 Des mesures immédiates doivent être mises en œuvre conformément aux [procédures](#) associées à la présente politique.

Décisions et mesures à la suite d'une enquête

6.10 Dès la fin d'une enquête, l'assesseur doit envoyer un rapport au provost et une copie de ce rapport au plaignant et à l'intimé. L'envoi du rapport de l'assesseur au provost met un terme à l'enquête.

6.11 Le rapport de l'assesseur doit renfermer l'énoncé des faits pertinents, les raisons ayant mené l'assesseur à sa conclusion, ainsi que la conclusion de l'assesseur, selon laquelle les preuves sont suffisantes ou insuffisantes pour déterminer, selon la prépondérance des probabilités, qu'un acte de harcèlement ou de discrimination a eu lieu. Le rapport doit également contenir une recommandation sur la nécessité de prendre, ou non, des mesures disciplinaires ou des mesures administratives, ainsi qu'une description des répercussions du harcèlement ou de la discrimination sur le plaignant.

6.12 Avant de rendre sa décision, le provost peut demander des renseignements ou des éclaircissements supplémentaires à l'assesseur qui a enquêté sur le signalement.

6.13 S'il est déterminé dans le rapport de l'assesseur que les preuves obtenues en cours d'enquête ne permettent pas de conclure à un cas de harcèlement ou de discrimination, dans les 15 jours suivant la réception de ce rapport, le provost doit confirmer par écrit aux parties que l'affaire est close. Néanmoins, dans un tel cas, le provost peut, selon les conclusions et recommandations énoncées dans le rapport de l'assesseur, transmettre le cas à l'autorité disciplinaire compétente de l'Université et lui envoyer une copie du rapport afin qu'elle détermine si l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives serait justifiée pour des motifs autres que le harcèlement ou la discrimination. Le provost doit fournir aux parties une copie du message transmis à l'autorité disciplinaire.

6.14 S'il est déterminé dans le rapport de l'assesseur que les preuves ne permettent pas de conclure à un cas de harcèlement ou de discrimination, dans les 15 jours qui suivent la réception de ce rapport, le

provost doit transmettre le cas à l'autorité disciplinaire compétente de l'Université accompagné d'une copie de ce rapport; l'autorité déterminera si des mesures disciplinaires ou administratives s'imposent. De plus, il doit envoyer aux parties une copie de son message à l'autorité disciplinaire.

6.15 L'autorité disciplinaire compétente de l'Université ne doit pas enquêter à nouveau sur les faits en cause. Elle utilisera le rapport de l'assesseur pour déterminer les mesures disciplinaires ou administratives à imposer.

6.16 L'autorité disciplinaire compétente est :

- a. dans le cas d'un étudiant, l'agent disciplinaire, tel qu'il est défini dans le *Code de conduite de l'étudiant et procédures disciplinaires*;
- b. dans le cas d'un membre du personnel enseignant, le doyen de la faculté dans laquelle le membre est affecté ou le délégué du doyen;
- c. dans le cas d'un membre du personnel administratif ou de soutien, le supérieur immédiat du membre;
- d. dans le cas d'un vice-recteur, le recteur; et
- e. dans le cas de le recteur, le président du Conseil des gouverneurs.

6.17 Après avoir reçu une copie du rapport d'enquête du provost, l'autorité disciplinaire compétente de l'Université détermine les mesures disciplinaires ou administratives appropriées et en supervise l'imposition.

6.18 Quand elle prend une décision à propos des mesures disciplinaires ou administratives à prendre, l'autorité disciplinaire compétente de l'Université doit respecter les principes d'équité procédurale et tenir compte des facteurs suivants :

- a. les répercussions du harcèlement ou de la discrimination sur le plaignant;
- b. les répercussions potentielles du harcèlement ou de la discrimination sur les environnements d'apprentissage et de travail;
- c. le principe de la discipline progressive ou de la gradation des sanctions;
- d. la nature et la gravité du cas;
- e. le rôle de l'Université à titre d'établissement d'enseignement;
- f. les exigences formulées dans les règlements applicables de l'Université (p. ex., le *Code de conduite de l'étudiant et procédures disciplinaires* et le *Règlement relatif à l'emploi des membres du personnel enseignant candidats à la permanence ou permanents*), les conventions collectives; et
- g. tout autre facteur pertinent.

6.19 Dans le cas d'un étudiant, les sanctions applicables sont décrites dans le *Code de conduite de l'étudiant et procédures disciplinaires*, et elles comprennent :

- a. une admonestation;
- b. une réprimande;
- c. un sursis probatoire et des conditions connexes (p. ex., une ordonnance de cesser et de s'abstenir de communiquer);
- d. une suspension;
- e. l'expulsion.

6.20 Dans le cas d'un employé, les sanctions applicables sont décrites dans les règlements et les conventions collectives de l'Université, et elles comprennent :

- a. une lettre de réprimande;
- b. une suspension sans solde;
- c. le renvoi de l'Université.

6.21. Les mesures administratives comprennent :

- a. des séances d'information ou de formation;
- b. le recours à des services de conseillances ou de mentorat;
- c. la supervision du milieu d'enseignement, d'apprentissage ou de travail en cause;
- d. la limitation ou l'élimination des privilèges de supervision d'étudiants au premier cycle ou aux cycles supérieurs, d'auxiliaires d'enseignement ou d'assistants de recherche;
- e. des directives interdisant tout contact ou toute communication;
- f. des mesures structurelles, telles que la révision d'une politique ou d'une procédure, ou l'imposition à une unité d'enseignement – comme un département, une école, un institut ou un centre – ou à une unité administrative – c'est-à-dire un bureau ou une fonction qui n'offre pas de programme d'enseignement, comme les résidences, la Gestion des installations, les Ressources humaines, le Service des loisirs et des sports – de l'obligation de se soumettre à un examen organisé et mené par des personnes compétentes de l'extérieur de l'unité concernée dans une optique d'amélioration du climat de travail ou d'apprentissage.

6.22 Après avoir déterminé les mesures disciplinaires ou autres à imposer, l'autorité disciplinaire compétente de l'Université doit, dans les trente jours, remettre au provost et au Bureau de la médiation et du signalement une confirmation écrite indiquant que le processus disciplinaire est terminé et qu'il s'est déroulé conformément aux exigences de la présente politique et de tous les règlements, politiques et conventions collectives applicables. Le Bureau de la médiation et du signalement transmet immédiatement au plaignant cette information concernant la fin du processus disciplinaire. À ce moment, le dossier est clos et aucune autre action relative au signalement ne peut être entreprise en vertu de la présente politique.

6.23 Si l'autorité disciplinaire de l'Université ne met pas en œuvre la recommandation de l'assesseur relativement aux mesures disciplinaires ou administratives, elle doit fournir ses raisons par écrit au provost.

6.24 Aucune des dispositions de la présente politique ne porte atteinte au pouvoir de l'Université de prendre des mesures pour régler les problèmes structurels ou systémiques mis en évidence dans les conclusions du rapport de l'assesseur. Le plaignant peut être mis au courant des mesures prises par l'Université (p. ex., une révision d'une politique ou d'une procédure, une formation obligatoire pour tous les membres d'une unité, la création d'un comité sur l'équité pour l'unité), à condition que la vie privée de toutes les parties soit respectée.

Article 7 – PROTECTION DES PARTIES

7.1 Aucune mesure ne peut être prise par l'Université ou un membre de la communauté universitaire contre le plaignant, l'intimé ou un témoin ayant participé à une enquête. Cette disposition ne restreint pas le droit de l'Université d'imposer des mesures disciplinaires ou autres en cas de signalement délibérément trompeur.

7.2 Si une partie a l'impression que la décision du provost n'a pas été respectée, ou si un problème lié à la plainte originale survient après l'annonce de cette décision (p. ex., la répétition d'un comportement décrit dans la plainte), le cas peut être référé au Bureau de la médiation et du signalement. Le cas échéant, ce dernier examine la situation avec le provost, qui détermine si d'autres mesures s'imposent, notamment la transmission du dossier à l'agent disciplinaire compétent pour la prise de mesures disciplinaires ou administratives.

Article 8 – LIBERTÉ UNIVERSITAIRE ET INCLUSION

8.1 Bien que l'Université attende des membres de sa communauté qu'ils se conduisent de manière responsable et respectueuse, conformément aux principes d'équité et d'inclusion auxquels elle adhère, la présente politique ne réduit en rien la portée de l'Énoncé sur la liberté universitaire de l'Université.

8.2 Les interdictions visant le harcèlement et la discrimination ne s'étendent pas aux énoncés formulés ni au matériel utilisé dans le cadre de cours, dans la mesure où ils sont pertinents et liés à la matière enseignée.

Article 9 – RAPPORT ANNUEL

9.1 Le provost dépose un rapport annuel au Sénat et au Conseil des gouverneurs sur l'application de la présente politique.

Article 10 – RÉVISION DE LA POLITIQUE ET SUPERVISION

10.1 La présente politique est révisée au moins une fois tous les trois ans par un groupe de travail composé :

- i) du provost ou de son délégué (à titre de président);
- ii) d'un représentant de chacun des groupes suivants : MAUT, MUNASA, MUNACA, AGSEM, AMURE, AMUSE, MCLIU, SEU, SSMU, PGSS, MACES, MCSS et JBSCE;
- iii) d'un représentant du Bureau de la médiation et du signalement; et
- iv) d'un conseiller en équité.

10.2 Le provost ou son délégué convie le groupe de travail décrit au point 9.1 à une réunion annuelle pour passer en revue l'application de la présente politique. Les sujets suivants sont abordés :

- i) efforts que déploie l'Université pour atteindre les objectifs exposés à l'article 3 de la présente politique (prévention et information, création d'un milieu exempt de harcèlement et de discrimination ainsi que mise en place d'un processus efficace de prise en charge des incidents et des signalements) et mesures à prendre pour accroître la portée des initiatives existantes; et
- ii) circonstances entourant le retrait de signalements et nature des signalements ayant donné lieu à un règlement à l'amiable ou à une enquête en bonne et due forme. Cette révision se déroule dans l'anonymat, le groupe de travail n'ayant accès à aucune donnée nominative ni identificatoire sur les parties visées par un signalement déposé en vertu de la présente politique.

- 10.3** Lors de la réunion annuelle mentionnée au point 10.2, le groupe de travail peut demander à rencontrer un ou plusieurs des assesseurs ou des médiateurs qui sont intervenus en vertu de la présente politique afin de discuter avec eux des processus de travail utilisés, dans le respect de la vie privée des parties et des témoins qui ont pris part dans un dossier visé par la présente politique.
- 10.4** Le groupe de travail peut demander que des représentants d'unités au sein de l'Université (p. ex., le Comité professoral noir D^r-Kenneth-Melville, le Réseau des étudiants noirs, Queer McGill, l'Alliance des étudiants autochtones) fassent connaître leur point de vue ou transmettent des commentaires écrits si ces interventions peuvent aider à la prise de décisions concernant la mise en œuvre et la révision de la politique.

Annexe 1 : Mise en œuvre de l'article 5

- Déploiement, dans toute l'Université, d'une formation sur l'équité sous diverses formes : séances en présentiel animées par une équipe diversifiée de conseillers en formation sur l'équité compétents, activités qui soulignent, commémorent et célèbrent la présence de divers groupes à McGill, création et offre de matériel et de modules sur l'équité et sur la lutte au harcèlement et à la discrimination, en ligne et en format papier, et conception et maintenance d'un site Web tenant la communauté mcgilloise au courant de ses droits et de ses responsabilités en ce qui concerne le maintien d'un climat sûr, respectueux et inclusif pour tous et des moyens mis à la disposition de tout membre de la communauté qui croit être la cible de harcèlement ou de discrimination.
- Diffusion de la présente politique au moyen de communications régulières sur les campus.
- Tenue de séances d'information et de formation dans le cadre du forum sur le leadership dans l'enseignement, des activités d'orientation des nouveaux administrateurs universitaires et des nouveaux membres du corps professoral, du Forum de gestion, etc.
- Tenue de séances de formation à l'intention des directeurs, organisées par les Ressources humaines et le Bureau du provost et vice-recteur principal aux études.
- Collaboration avec des unités œuvrant dans des domaines connexes (p. ex., Études supérieures et postdoctorales, Bureau du protecteur des étudiants, Bureau du doyen à la vie étudiante, Services aux étudiants, Services juridiques) afin de faire connaître les ressources offertes.