

## PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA DISCRIMINATION

### PROCÉDURE SUR LE DÉPÔT DES PLAINTES DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION PAR LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

**RÉFÉRENCE :** *RHR-224-a Prévention du harcèlement et de la discrimination  
en milieu de travail et d'apprentissage*

**DATE :** Le 30 mai 2018

procédure de résolution formelle (enquête).

- e) Le recours à la présente procédure ne prive pas le membre du personnel de tout autre recours prévu par les lois, les règlements ou les conventions collectives en vigueur.
- f) Quel que soit le recours choisi, le membre du personnel :
  - peut \_\_\_\_\_ nel, de son superviseur ou
  - représentant syndical pour faciliter la rencontre ou pour en arriver à une
  - résolution;
  - d
  - de changer de mécanisme de résolution.
- g) Même dans une situation où

Service des ressources humaines.

procédure est : le nom de la personne visée par la plainte, une description du comportement reproché, la date, le lieu ainsi que le nom des témoins.

b) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le dépôt du mandat, le Service des ressources

la personne plaignante et le contenu de la plainte;  
les implications et conséquences du comportement qui lui est reproché;  
la demande de résolution par le biais du processus de médiation.

c) Le Service des ressources humaines remet à la personne visée par la plainte une copie de la plainte et une copie de la présente procédure.

d) Le Service des ressources humaines désigne un médiateur dont le choix doit être approuvé par les deux parties. Le médiateur communique avec les parties concernées

plainte a cinq (5) jours ouvrables pour accepter le processus de médiation proposé.

e) À aucun moment  
contre la par

f)

document signé par les deux parties et versé au dossier conservé par le Service des ressources humaines.

g)







## 10. Plainte au Tribunal des droits de la