
**RESPECT EN MILIEU DE TRAVAIL ET
D'APPRENTISSAGE
(Politique)**

Page 1 de 14

Adoption

Date : BG 14-09-2004

Révisions

Date : BG 12-04-2005

BG 27-09-2011

BG 30-10-2013

BG 27-11-2018

BG 25-11-2025

Approbation : Bureau des gouverneurs

Instance désignée : Rectorat

Cadres responsables : Direction – Talent,
diversité et culture, Direction – Services à la
population étudiante

Prochaine révision : 2030

Ce document remplace tout document
réglementaire antérieur en cette matière.

SOMMAIRE

1.	Énoncé de la politique.....	page 1
2.	Champ d'application	page 2
3.	Définitions.....	page 2
4.	Responsabilités et droits.....	page 6
5.	Principes directeurs	page 11
6.	Procédures	page 12
7.	Affichage	page 12
8.	Renvois	page 12
9.	Annexe.....	page 13

1. Énoncé de la politique

- 1.1. L'Université de Saint-Boniface (ci-après « Université ») s'engage à promouvoir une communauté respectueuse, professionnelle, diversifiée et inclusive. Elle entend offrir un milieu de travail et d'apprentissage fondé sur l'équité envers l'ensemble de son personnel et de sa population apprenante, et favoriser des relations interpersonnelles empreintes de collaboration, de respect mutuel et de compréhension réciproque.
- 1.2. L'Université reconnaît que les membres de sa communauté ont le droit de travailler et d'étudier sans se faire harceler. L'Université condamne tout acte pouvant nuire à la dignité, à l'estime de soi ou à la productivité d'un Membre du personnel ou un

Membre de la population apprenante. À cet effet, elle promeut sur le Campus des activités de sensibilisation et de dialogue visant à prévenir de tels comportements.

- 1.3. Tous les membres de la Communauté de l'Université ont la responsabilité de contribuer activement aux efforts de prévention et d'élimination de toute forme de Discrimination, de Comportement répréhensible, de Comportement grave, de Harcèlement ou de Représailles. Ils doivent également adopter une conduite qui favorise un environnement de travail et d'apprentissage sain et respectueux.
- 1.4. L'Université souhaite encourager la résolution constructive des conflits entre les membres de sa communauté. Elle offre des ressources et des conseils aux Cadres, Gestionnaires, Membres du personnel et Membres de la population apprenante afin de les soutenir dans le traitement de comportements ayant un effet négatif sur le climat de travail et d'apprentissage.

2. Champ d'application

- 2.1. Tout membre de la Communauté de l'Université doit adhérer à la présente politique.
- 2.2. La présente politique s'applique aux comportements de Harcèlement et de Discrimination, qu'ils surviennent sur les lieux d'apprentissage et lieux de travail, sur les réseaux sociaux ou autres plateformes électroniques ou virtuelles, et que ce soit pendant les heures normales d'apprentissage et de travail ou en dehors de celles-ci, si ceux-ci sont en lien avec le cadre du travail, des études ou d'activités de l'Université. De plus, la politique s'applique lorsqu'un lien direct existe entre les circonstances alléguées et les responsabilités professionnelles, les relations de travail ou l'environnement d'apprentissage des Personnes concernées.
- 2.3. Il est entendu que si les conventions collectives comprennent des dispositions relatives aux mesures à prendre contre le Harcèlement ou la Discrimination, ces dernières doivent être respectées si elles ne contredisent pas les protections statutaires intégrées à cette politique.

3. Définitions

Aux fins de la présente politique, les définitions suivantes s'appliquent.

- 3.1. **Cadres :** cadres qui composent l'équipe de direction, soit les cadres académiques, les cadres administratifs et les cadres supérieurs.
- 3.2. **Cadre responsable :** personne chargée de soutenir l'Instance désignée dans l'exercice de ses responsabilités en assurant la mise en œuvre de la présente politique et de ses procédures connexes; cette personne est également la mieux placée pour fournir, avec l'appui de son équipe, des conseils sur le contenu et les modalités d'application de la politique relevant de son secteur.
- 3.3. **Campus :** espace dans les environs de l'adresse principale regroupant bâtiments, espaces extérieurs et infrastructures dédiés au travail, à l'enseignement, la recherche et la vie étudiante de l'Université, incluant salles de cours, laboratoires, bibliothèque, résidences, salles communes, salles de recherche, bureaux et installations sportives ainsi que les espaces virtuels.
- 3.4. **Communauté de l'Université :** ensemble des personnes ayant un lien avec l'Université, y compris les Membres du personnel, les Membres de la population

apprenante, l'Association étudiante, les locataires permanents, le Bureau des gouverneurs, ainsi que les personnes invitées ou en visite.

3.5. **Discrimination** : traitement défavorable envers une personne en raison de son appartenance, réelle ou présumée, à un groupe déterminé selon les critères suivants :

3.5.1. l'ascendance, y compris la couleur et la race;

3.5.2. la nationalité ou l'origine nationale;

3.5.3. le milieu ou l'origine ethnique;

3.5.4. la religion ou les croyances religieuses, les associations ou les activités religieuses;

3.5.5. l'âge;

3.5.6. le sexe, y compris les caractéristiques ou les situations fondées sur le sexe d'une personne telles que la grossesse, la possibilité de grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse;

3.5.7. l'identité sexuelle;

3.5.8. l'orientation sexuelle;

3.5.9. l'expression du genre;

3.5.10. l'état matrimonial ou le statut familial;

3.5.11. la source de revenus;

3.5.12. les convictions politiques, associations ou activités politiques;

3.5.13. les incapacités physiques ou mentales ou les caractéristiques ou situations connexes, y compris le besoin d'un animal d'assistance;

3.5.14. les désavantages sociaux;

3.5.15. toute autre caractéristique protégée par la loi.

3.6. **Gestionnaire** : personne qui a la responsabilité d'un lieu de travail ou qui est chargée d'encadrer et d'accompagner un membre du personnel en veillant au bon respect des objectifs, normes et règlements en vigueur.

3.7. **Harcèlement** : action d'adopter (i) un comportement répréhensible qui constitue un risque pour la santé d'un membre de la Communauté de l'Université ou (ii) un comportement grave qui nuit au bien-être psychologique ou physique d'un membre de la Communauté de l'Université.

3.7.1. Un comportement est considéré comme **répréhensible** s'il est fondé sur un ou des motifs de Discrimination, tels que la race, les croyances, la religion, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, les caractéristiques fondées sur le sexe, la situation familiale, la source de revenus, les convictions, associations

ou activités politiques, un handicap, la taille, le poids, l'âge, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine.

- 3.7.2. Un comportement est **grave** s'il peut vraisemblablement humilier ou intimider une personne et se répète ou, s'il ne se produit qu'une fois, a un effet durable et préjudiciable sur cette personne.

Sont assimilés à un tel comportement les remarques écrites ou verbales, les actes et gestes physiques ainsi que les attitudes, ou toute combinaison de ces éléments.

Le Harcèlement inclut le Harcèlement sexuel.

Le Harcèlement ne comprend pas les comportements raisonnables de l'Université, d'un Cadre ou d'un Gestionnaire liés à la gestion d'un Membre du personnel ou à l'organisation du lieu de travail ou d'apprentissage. Ces actions, lorsqu'elles sont exercées de manière appropriée, ne constituent pas du Harcèlement.

Quelques exemples de Harcèlement comprennent, sans s'y limiter :

- 3.7.2.1. intimidation, cyberintimidation, taxage, menace ou contrainte;
- 3.7.2.2. isolement, omissions blessantes, attitudes méprisantes, rebuffades;
- 3.7.2.3. vandalisme ou dommage à la propriété de la personne (voiture, vêtements, instruments de travail, etc.) ou des lieux mis à sa disposition (casier, bureau, etc.);
- 3.7.2.4. humiliation de la personne devant les collègues;
- 3.7.2.5. comportement paternaliste ou condescendant;
- 3.7.2.6. messages irrespectueux sur Internet;
- 3.7.2.7. agression ou comportement physique indésirable.

- 3.8. **Harcèlement sexuel** : une forme de Harcèlement fondée sur le sexe, l'identité sexuelle, l'expression du genre ou l'orientation sexuelle.

Quelques exemples de Harcèlement sexuel comprennent, sans s'y limiter :

- 3.8.1. un comportement ou des commentaires de nature sexuelle, qui ont lieu de façon répétée, et qui sont offensants ou déplacés, incluant :
 - 3.8.1.1. les remarques, blagues, insinuations ou commentaires sexistes portant sur le corps, l'apparence, les caractéristiques ou la tenue vestimentaire d'une personne;
 - 3.8.1.2. la présentation de matériel obscène;
 - 3.8.1.3. les gestes ou propos à connotation sexuelle, suggestifs ou obscènes;
 - 3.8.1.4. l'utilisation de termes ou d'expressions sexuellement dégradants pour décrire une personne;

- 3.8.1.5. les propos désobligeants visant le sexe, le genre ou l'orientation sexuelle d'une personne;
- 3.8.1.6. les questions ou commentaires inappropriés sur la vie sexuelle d'une personne;
- 3.8.1.7. les invitations répétées et déplacées à des activités sociales à connotation sexuelle;
- 3.8.1.8. les regards insistants ou concupiscent;
- 3.8.2. des avances sexuelles qui sont désagréables, inappropriées ou non désirées;
- 3.8.3. des avances sexuelles faites par une personne ayant le pouvoir d'accorder ou de refuser un avantage à celle qui les subit, lorsque cette personne sait ou devrait raisonnablement savoir que ces avances sont déplacées;
- 3.8.4. des Représailles ou des menaces de représailles adressées à une personne qui a refusé d'accéder à des avances sexuelles.
- 3.9. **Instance désignée** : entité responsable de l'élaboration, de l'administration, de la communication, de la révision et de l'harmonisation de la présente politique et de ses procédures connexes; elle veille aussi à leur examen régulier afin d'en assurer leur pertinence et leur efficacité.
- 3.10. **Membre du personnel** : toute personne faisant partie des cadres, du corps professoral ou du personnel administratif et de soutien de l'Université.
- 3.11. **Membre de la population apprenante** : toute personne inscrite à des cours universitaires, collégiaux, ou à la Division d'éducation permanente de l'Université.
- 3.12. **Membre de la population étudiante** : toute personne inscrite à des cours universitaires ou collégiaux de l'Université.
- 3.13. **Personnes concernées** : désignent conjointement et individuellement la Personne plaignante et la Personne répondante; respectivement, la personne s'estimant victime de comportement inadéquat et l'auteur présumé ou l'autrice présumée d'un comportement inadéquat.
- 3.14. **Personne plaignante** : personne qui signale un incident de Harcèlement ou de Discrimination en vertu de la présente politique.
- 3.15. **Personne répondante** : personne visée par des allégations d'actes qui pourraient constituer une contravention de la présente politique.
- 3.16. **Représailles** : prise de mesures défavorables et injustifiées contre une personne qui :
 - 3.16.1. exerce un droit ou se conforme à une obligation légale;
 - 3.16.2. effectue un Signalement aux termes de la présente politique;
 - 3.16.3. fournit de l'information en lien avec une demande de renseignements, une vérification ou une enquête.

Des exemples non exhaustifs de Représailles incluent toute menace à la sécurité d'emploi, toute forme d'isolement ou tout geste raisonnablement susceptible de dissuader une personne de porter plainte.

- 3.17. **Signalement** : communication interne par laquelle un membre de la Communauté de l'Université exprime une préoccupation liée à un comportement, une situation ou un fait jugé problématique, dans le respect des mécanismes prévus par la présente politique et des documents réglementaires connexes.

4. **Responsabilités et droits**

4.1. Instance désignée

Le rectorat est l'Instance désignée.

4.2. Cadres responsables

La direction de Talent, diversité et culture et la direction des Services à la population étudiante sont les Cadres responsables.

4.3. Responsabilités de l'Université :

Les responsabilités de l'Université sont :

- 4.3.1. reconnaître que la prévention, la sensibilisation et l'éducation constituent des moyens efficaces pour atteindre les objectifs de la présente politique. À ce titre, l'Université s'engage à mettre en œuvre des initiatives de sensibilisation, de formation et de prévention destinées à l'ensemble des membres de sa communauté;
- 4.3.2. informer les Cadres de leurs responsabilités et obligations en matière de maintien d'un environnement de travail et d'apprentissage respectueux, professionnel, diversifié et inclusif, ainsi qu'en ce qui concerne la gestion des conflits et le traitement des plaintes;
- 4.3.3. établir des mécanismes clairs et accessibles pour assurer l'application de cette politique;
- 4.3.4. veiller, dans la mesure du possible, au respect des principes de la politique au sein de l'établissement;
- 4.3.5. veiller, dans la mesure du possible, à ce qu'aucun membre de la Communauté de l'Université ne fasse l'objet de Harcèlement dans le lieu de travail ou d'apprentissage;
- 4.3.6. offrir une écoute et un soutien non financier approprié dans le cadre du traitement des plaintes, ainsi qu'un accompagnement sur les recours disponibles pour les parties concernées;
- 4.3.7. proposer des solutions et des mesures correctives adaptées aux situations et aux plaintes reçues, dans le respect des principes de justice et d'équité;
- 4.3.8. prendre des mesures correctives à l'égard de toute personne relevant d'elle qui harcèle un membre de la Communauté de l'Université.

4.4. Responsabilités des Cadres :

Les responsabilités des Cadres sont :

- 4.4.1. adopter des pratiques de gestion exemplaires en favorisant des comportements respectueux, et communiquer clairement ces attentes à l'ensemble de son équipe;
- 4.4.2. assumer pleinement sa responsabilité dans le maintien d'un climat sain et ordonné au sein de l'Université, qu'une plainte ait été déposée ou non, dès lors qu'elle est informée ou témoin d'une situation de Discrimination, de Comportement répréhensible, de Comportement grave, de Harcèlement ou de Représailles;
- 4.4.3. intervenir activement lorsqu'une situation affecte les personnes, le milieu de travail ou le milieu d'apprentissage, et prendre des mesures raisonnables pour faire cesser toute conduite contraire à cette politique, dans la mesure du possible;
- 4.4.4. agir de manière préventive auprès des Personnes concernées afin d'éviter toute forme de Discrimination, de Comportement répréhensible, de Comportement grave, de Harcèlement ou de Représailles au sein de son secteur;
- 4.4.5. accueillir toute Personne plaignante qui l'adresse, et assurer un suivi approprié et équitable;
- 4.4.6. proposer un accompagnement en résolution de conflit, ou orienter les parties vers une démarche appropriée dans ce sens;
- 4.4.7. communiquer sans délai avec le service Talent, diversité et culture ou avec la direction des Services à la population étudiante, selon les circonstances, pour toute situation pouvant relever de la Discrimination, du Harcèlement ou des Représailles;
- 4.4.8. garantir la confidentialité des renseignements liés à ces situations et dossiers.

4.5. Responsabilités des Membres du personnel :

Les responsabilités des Membres du personnel sont :

- 4.5.1. adopter des relations interpersonnelles fondées sur le respect mutuel;
- 4.5.2. veiller à adopter des comportements conformes aux principes et aux dispositions de la présente politique;
- 4.5.3. réagir de manière respectueuse face à des comportements blessants ou offensants, qu'ils soient vécus personnellement ou observés chez autrui, en les signalant à la Personne concernée;
- 4.5.4. signaler dans les meilleurs délais toute situation relationnelle difficile, qu'elle soit ou non apparentée à du Harcèlement, en privilégiant une résolution informelle lorsque possible;

- 4.5.5. participer avec discrétion et ouverture aux mécanismes mis en place pour intervenir dans les situations relationnelles problématiques et contribuer à faire cesser les conduites inappropriées;
- 4.5.6. favoriser des approches de résolution de conflit fondées sur la collaboration et la recherche de solutions constructives.

4.6. Responsabilité du service Talent, diversité et culture :

Les responsabilités du service Talent, diversité et culture ou de sa personne déléguée sont :

- 4.6.1. fournir des renseignements clairs aux personnes qui souhaitent s'informer sur les dispositions de la présente politique;
- 4.6.2. sensibiliser l'ensemble du personnel à sa responsabilité individuelle dans le maintien d'un environnement de travail et d'apprentissage sain et respectueux;
- 4.6.3. soutenir les Cadres et Gestionnaires dans l'application cohérente de cette politique, en leur offrant accompagnement et conseils adaptés;
- 4.6.4. accueillir, informer et appuyer toute personne qui s'estime victime de Discrimination, de Comportement répréhensible, de Comportement grave, de Harcèlement ou de Représailles;
- 4.6.5. déterminer, selon les circonstances, le processus de suivi ou le type d'enquête à initier en lien avec les plaintes;
- 4.6.6. proposer toute mesure susceptible de prévenir, éliminer ou atténuer les risques de situations contraires à cette politique;
- 4.6.7. réaliser une évaluation annuelle formalisée sous la forme d'un rapport annuel couvrant la période du 1^{er} septembre au 31 août rédigé par la direction de Talent, diversité et culture, et transmis au rectorat avant le 15 septembre de chaque année, en vue de soutenir la révision et l'amélioration continue de la présente politique ainsi que de ses procédures connexes;
- 4.6.8. recueillir et conserver des données anonymisées liées aux plaintes, incluant notamment les éléments suivants :
 - 4.6.8.1. le type de plainte;
 - 4.6.8.2. la date de dépôt;
 - 4.6.8.3. le sexe et le statut des parties impliquées;
 - 4.6.8.4. le processus retenu et le résultat obtenu;
 - 4.6.8.5. la conclusion de l'enquête, s'il y a lieu;
 - 4.6.8.6. les mesures mises en œuvre, le cas échéant.

- 4.6.9. veiller à ce que la présente politique et ses procédures connexes soient régulièrement révisées et bonifiées, selon les besoins identifiés et les résultats observés.

4.7. Responsabilité de la direction des Services à la population étudiante :

Les responsabilités la direction des Services à la population étudiante ou de sa personne déléguée sont :

- 4.7.1. fournir des renseignements clairs aux personnes qui souhaitent s'informer sur les dispositions de la présente politique;
- 4.7.2. sensibiliser l'ensemble de la population apprenante à sa responsabilité individuelle dans le maintien d'un environnement de travail et d'apprentissage sain et respectueux;
- 4.7.3. soutenir les Cadres et Gestionnaires dans l'application cohérente de cette politique, en leur offrant accompagnement et conseils adaptés;
- 4.7.4. accueillir, informer et appuyer toute personne qui s'estime victime de Discrimination, de Comportement répréhensible, de Comportement grave, de Harcèlement ou de Représailles;
- 4.7.5. déterminer, selon les circonstances, le processus de suivi ou le type d'enquête à initier en lien avec les plaintes;
- 4.7.6. proposer toute mesure susceptible de prévenir, éliminer ou atténuer les risques de situations contraires à cette politique;
- 4.7.7. réaliser une évaluation annuelle formalisée sous la forme d'un rapport annuel couvrant la période du 1^{er} septembre au 31 août rédigé par la direction des Services à la population étudiante, et transmis au rectorat au plus tard le 15 septembre de chaque année, en vue de soutenir la révision et l'amélioration continue de la présente politique ainsi que de ses procédures connexes;
- 4.7.8. recueillir et conserver des données anonymisées liées aux plaintes, incluant notamment les éléments suivants :
 - 4.7.8.1. le type de plainte;
 - 4.7.8.2. la date de dépôt;
 - 4.7.8.3. le sexe et le statut des parties impliquées;
 - 4.7.8.4. le processus retenu et le résultat obtenu;
 - 4.7.8.5. la conclusion de l'enquête, s'il y a lieu;
 - 4.7.8.6. les mesures mises en œuvre, le cas échéant.
- 4.7.9. veiller à ce que la présente politique et ses procédures connexes soient régulièrement révisées et bonifiées, selon les besoins identifiés et les résultats observés.

4.8. Responsabilité de la Personne plaignante :

4.8.1. Démarches préliminaires :

Les Membres du personnel et les Membres de la population apprenante qui s'estiment victimes de Discrimination, de Comportement répréhensible, de Comportement grave, de Harcèlement ou de Représailles sont invités, dans un premier temps, à tenter de résoudre la situation de manière autonome.

À cette fin, ces personnes doivent informer, dans les plus brefs délais et de façon respectueuse et sécuritaire, l'auteur présumé ou l'autrice présumée des actes reprochés que ces comportements portent atteinte à leurs droits et contreviennent à la présente politique. Cette démarche peut être effectuée directement ou par l'intermédiaire de leur Gestionnaire, ou le service Talent, diversité et culture ou la direction des Services à la population étudiante, selon les circonstances.

4.8.2. Dépôt de la plainte :

Toute plainte doit être déposée dans les plus brefs délais suivant la persistance des actes reprochés, et ce, en conformité avec les procédures connexes prévues par la présente politique.

4.9. Droits

4.9.1. Le droit de se prévaloir des recours externes

La présente politique n'a pas pour but de dissuader ni d'empêcher la Personne plaignante d'exercer des droits reconnus par d'autres lois et règlements.

Toute personne membre de la Communauté de l'Université qui estime avoir été victime de Discrimination ou de Harcèlement a le droit, le cas échéant, de se prévaloir des recours fournis conformément :

- 4.9.1.1. à la procédure de grief en vertu de la convention collective, le cas échéant;
- 4.9.1.2. au Code des droits de la personne;
- 4.9.1.3. au Code des normes d'emploi;
- 4.9.1.4. à la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail;
- 4.9.1.5. aux tribunaux du Manitoba.

4.9.2. Les droits de la Personne plaignante

4.9.2.1. La Personne plaignante bénéficie des droits suivants dans le cadre du processus de traitement des plaintes :

- a. être informée des procédures en vigueur et de la démarche à suivre pour entreprendre le processus;

- b. déposer une plainte par écrit et en obtenir l'examen, sans crainte de Représailles ou d'inconvénients, conformément aux procédures connexes prévues par la présente politique;
- c. bénéficier d'un traitement confidentiel de son dossier tout au long du processus.

4.9.2.2. Absence de Représailles

Toute personne peut déposer ou retirer une plainte faite de bonne foi sans crainte de Représailles ou de menaces, sauf dans les cas où l'article 4.9.2.3 s'applique.

4.9.2.3. Plainte frivole, vexatoire ou de mauvaise foi

Si l'Université juge qu'une plainte est frivole, vexatoire ou déposée de mauvaise foi, elle se réserve le droit de rejeter la plainte ou de prendre des mesures appropriées et pourra, si les circonstances le justifient, tenir des personnes responsables aux termes des dispositions des conditions d'emploi, d'admission ou de progression dans un programme d'études, ou d'autres règlements ou politiques internes applicables.

4.9.3. Les droits de la Personne répondante

- 4.9.3.1. La Personne répondante dispose des droits suivants dans le cadre du processus de traitement des plaintes :
 - a. être informée de la plainte déposée contre elle;
 - b. recevoir les informations pertinentes relatives à la plainte et avoir la possibilité d'y répondre;
 - c. bénéficier d'un traitement juste et équitable tout au long du processus.

5. Principes directeurs

- 5.1. Certaines pratiques courantes dans les milieux universitaires et collégiaux peuvent engendrer des désaccords, sans pour autant constituer de la Discrimination, du Harcèlement, des Comportements répréhensibles, des Comportements graves ou des Représailles. Ces pratiques incluent notamment :
 - 5.1.1. les mesures raisonnables prises par les supérieurs immédiats et Gestionnaires pour encadrer, diriger ou orienter les Membres du personnel ou pour gérer le lieu de travail ou d'apprentissage;
 - 5.1.2. les évaluations de rendement, les orientations ou les mesures disciplinaires initiées par les supérieurs immédiats et Gestionnaires;
 - 5.1.3. les conflits interpersonnels qui demeurent ponctuels et qui n'entravent pas le maintien d'un milieu de travail ou d'apprentissage sain, respectueux et productif;
 - 5.1.4. l'évaluation d'une personne étudiante dans le cadre d'un cours;

- 5.1.5. l'évaluation des travaux de recherche par les pairs;
- 5.1.6. l'expression d'opinions de nature académique et pédagogique dans les instances académiques appropriées;
- 5.1.7. l'expression d'opinions sur des enjeux sociaux, artistiques et scientifiques, dans le respect de la loi et dans le cadre d'un débat d'idées;
- 5.1.8. les discussions constructives favorisant l'échange d'idées.
- 5.2. L'intention de la Personne répondante n'a pas à être démontrée pour établir qu'un comportement constitue du Harcèlement au sens de la présente politique.
- 5.3. Bien que cette politique définisse le Harcèlement sexuel, toute personne lectrice est invitée à consulter la [politique Violence à caractère sexuel](#) pour des précisions supplémentaires.
- 5.4. Rien dans cette politique ou les procédures connexes ne doit porter atteinte aux normes académiques ou à l'intégrité des programmes de l'Université. Cette dernière encourage la diversité et les accommodements raisonnables, tout en défendant les exigences académiques justifiées.

6. Procédures

- 6.1. Les procédures relatives au traitement des Signalements et des plaintes en matière de respect en milieu de travail et d'apprentissage, lorsque la personne mise en cause est un membre de la Communauté de l'Université agissant à titre de Personne répondante, sont accessibles dans la procédure administrative - traitement des signalements et des plaintes en matière de respect en milieu de travail et d'apprentissage (Communauté de l'Université)
- 6.2. Les procédures relatives au traitement des Signalements et des plaintes en matière de respect en milieu de travail et d'apprentissage, lorsque la personne mise en cause est un Membre de la population apprenante agissant à titre de Personne répondante, sont accessibles dans la procédure administrative - traitement des signalements et des plaintes en matière de respect en milieu de travail et d'apprentissage (Membre de la population apprenante)

7. Affichage

La présente politique sera affichée dans un endroit bien en vue dans le lieu de travail et d'apprentissage.

8. Renvois

- 8.1. [Code des droits de la personne](#) (Manitoba)
- 8.2. [Conventions collectives](#)
- 8.3. [Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée](#) (Manitoba)
- 8.4. [Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail](#) (Manitoba)
- 8.5. [Règlement sur la sécurité et la santé au travail](#)
- 8.6. Politique - [Conflits d'intérêts](#)
- 8.7. Politique - [Prévention de la violence](#)
- 8.8. Politique - [Violence à caractère sexuel](#)
- 8.9. [Règlement disciplinaire](#)

- 8.10. Procédure administrative - Traitement des signalements et des plaintes en matière de respect en milieu de travail et d'apprentissage (Communauté de l'Université)
- 8.11. Procédure administrative - Traitement des signalements et des plaintes en matière de respect en milieu de travail et d'apprentissage (Membres de la population apprenante)

9. Annexes

Annexe A : Formulaire – rapport annuel

