

Procédure 2600-074

TITRE :	Procédure de dévoilement, de signalement ou de plainte de violence à caractère sexuel	
ADOPTION :	Comité de direction de l'Université	Résolution : CD-2019-03-18-13
ENTRÉE EN VIGUEUR :	18 mars 2019	
MODIFICATION :	Comité de direction de l'Université	Résolution : CD-2022-09-06-15

Table des matières

1.	Préambule	2
2.	Objectif	2
3.	Champ d'application.....	2
4.	Définitions relatives aux violences à caractère sexuel	3
5.	Dispositions générales	5
6.	Démarches possibles à la suite d'une situation de VACS	7
6.1	Dévoilement	7
6.2	Signalement	7
6.3	Plainte	8
6.3.1	Dépôt d'une plainte.....	9
6.3.2	Rencontre préliminaire	9
6.3.3	Recevabilité	9
6.3.4	Communication de la décision de recevabilité	9
6.3.5	Processus de règlement de la plainte	10
6.3.6	Mesures correctives et sanctions	10
6.4	Autres plaintes	11
6.4.1	Plaintes en matière criminelle.....	11
6.4.2	plaintes en vertu de la <i>Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail</i> (L.Q. 2022, c 2.)	11
7.	Fermeture et conservation du dossier	11
8.	Responsabilité de la diffusion, de l'application et de la mise à jour de la procédure.....	11
9.	Entrée en vigueur	12
	ANNEXE 1 – ATTITUDES AIDANTES	13

1. PRÉAMBULE

La *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ, c. P-22.1) permet à l'Université de Sherbrooke un renforcement de ses actions afin de prévenir et combattre les violences à caractère sexuel (VACS).

Conformément à la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (Politique 2500-042), ci-après « la Politique », l'Université souhaite créer et maintenir un environnement de vie, d'études et de travail empreint de respect mutuel et libre de toute forme de VACS.

La *Procédure de dévoilement, de signalement ou de plainte de violence à caractère sexuel* (Procédure 2600-074) (ci-après « la Procédure ») vise à préciser les modalités de traitement des situations de VACS. La Procédure est complémentaire à la Politique. Elle est, par le fait même, indissociable de cette dernière.

La souplesse du processus de modification de la procédure permet à l'Université d'ajuster rapidement celle-ci à l'évolution des pratiques et des contextes pour ainsi donner plein effet aux dispositions fondamentales de la Politique.

Dans la présente procédure, les dispositions visant plus particulièrement les facultés s'appliquent également aux centres universitaires de formation, sous réserve des adaptations nécessaires.

2. OBJECTIF

Destinée aux membres de la communauté de l'Université de Sherbrooke, la présente procédure précise les différentes démarches possibles en situation de VACS que sont le dévoilement, le signalement et la plainte. La procédure précise les modalités d'application de chaque démarche, le processus de traitement ainsi que les ressources disponibles.

3. CHAMP D'APPLICATION

Cette procédure s'applique à toute personne liée ou ayant été liée à l'Université de Sherbrooke en tant que membre de la communauté universitaire. Elle s'applique également aux fournisseuses et fournisseurs, à toutes les personnes qui accueillent, encadrent ou côtoient des étudiantes et des étudiants en stage ou dans toute autre activité académique au sein de l'Université ou à l'extérieur de l'Université, aux personnes utilisant les services et les installations de l'Université, aux personnes qui interviennent à titre de bénévoles, de même qu'au personnel sous-traitant, aux visiteuses et visiteurs et aux personnes invitées. La procédure s'applique à toute situation de VACS se déroulant sur les campus ou hors campus ou se déroulant au moyen des technologies de l'information et des communications (TIC).

La personne touchée par une situation de VACS liée à l'Université rapportant une ou des situations impliquant une personne mise en cause non liée à l'Université autre que celle mentionnée au premier paragraphe est accueillie et dirigée vers la personne-ressource ou l'organisme-ressource appropriés.

4. DÉFINITIONS RELATIVES AUX VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Conseillère ou conseiller	Conseillère ou conseiller en matière de respect des personnes.
Communauté universitaire	Ensemble que forment notamment les personnes à l'emploi de l'Université, les étudiantes et les étudiants, les stagiaires, les personnes à l'emploi des concessionnaires de l'Université et des entreprises exécutant un contrat dans les lieux sous la juridiction de l'Université, les officières et officiers des associations et syndicats ainsi que les personnes à l'emploi de ces regroupements, les locataires des résidences étudiantes, les bénévoles.
Dévoilement	Le fait de confier à une autre personne d'avoir vécu, d'avoir été témoin ou d'avoir été informé d'une situation de VACS.
Étudiante ou étudiant et stagiaire	Toute personne détenant le statut d'étudiante ou d'étudiant ou encore le statut de stagiaire rémunéré ou non, ou pouvant détenir une bourse au sens du <i>Règlement des études</i> (Règlement 2575-009) de l'Université de Sherbrooke, ou une personne en stage en vertu d'une convention de stage. Aux fins de la présente procédure, est également assimilée à une étudiante ou un étudiant une personne diplômée n'ayant plus le statut d'étudiante active ou d'étudiant actif au sens du <i>Règlement des études</i> (Règlement 2575-009).
Loi	<i>Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur</i> (RLRQ, c. P-22.1).
Membre du personnel	Toute personne à l'emploi de l'Université de Sherbrooke et qui en reçoit un traitement ou un salaire (provenant du budget de l'Université, d'une subvention ou d'un contrat de recherche ou d'un tiers subventionnant l'enseignement), qu'elle soit régulière, temporaire ou occasionnelle, incluant notamment, mais non limitativement les membres du personnel enseignant, les stagiaires et les étudiantes et les étudiants ayant un statut d'employé. Aux fins de la présente procédure, est également assimilé à un membre du personnel : <ul style="list-style-type: none"> • la personne qui participe à la mission de l'Université lorsqu'elle exerce une charge, une fonction, un travail ou une autre tâche non rémunérée pour l'Université de Sherbrooke. Il peut s'agir d'un membre du conseil d'administration, d'une professeure associée ou d'un professeur associé, d'une personne bénévole ou d'une personne siégeant à un comité de l'Université; • une employée ou un employé retraité et une ancienne employée ou un ancien employé pour un geste répréhensible commis alors qu'elle ou qu'il était à l'emploi de l'Université.

Personne en situation d'autorité	<p>Toute personne en situation de gestion, de supervision ou exerçant une fonction apparentée, et ce, tant à l'égard d'un étudiant ou d'une étudiante que d'un membre du personnel.</p> <p>Il s'agit <u>notamment</u> d'une personne qui est à l'emploi de l'Université, chargée d'enseigner, d'évaluer, de conseiller, de superviser, de recommander, d'embaucher ou d'allouer des ressources à une étudiante ou un étudiant ou à un membre du personnel, ou d'avoir une influence sur son cheminement universitaire ou professionnel.</p>
Personne mise en cause	Personne susceptible d'avoir posé une action de VACS.
Personne touchée par une situation de VACS	Toute personne qui déclare être ou avoir été victime d'une situation de VACS et qui peut se prévaloir des démarches de dévoilement, de signalement ou de plainte en vertu de la <i>Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel</i> et de la présente procédure.
Personnel enseignant	Membre du personnel contribuant à l'une ou l'autre des étapes de réalisation d'une activité pédagogique, soit sa conception, sa production, sa diffusion, l'encadrement, et les modalités d'évaluation des apprentissages.
Plainte	Démarche formelle effectuée par la personne touchée par une situation de VACS consistant à dénoncer une telle situation dans le but de la faire reconnaître, de la faire cesser et de sanctionner la personne mise en cause.
Relation pédagogique	Ensemble des relations d'apprentissage, d'enseignement et didactique dans une situation pédagogique, c'est-à-dire une situation contextuelle où se déroulent les processus d'enseignement et d'apprentissage ¹ incluant l'évaluation.
Représailles	Toute mesure ou action préjudiciable exercée contre une personne au motif qu'elle a, de bonne foi, fait un dévoilement, un signalement, une plainte ou collaboré à une vérification ou à une enquête. Constituent également des représailles le fait de menacer une personne pour qu'elle s'abstienne de faire un dévoilement, un signalement, une plainte ou qu'elle s'abstienne de collaborer à une vérification ou à une enquête.
Signalement	Le fait de porter à la connaissance d'une personne en situation d'autorité ou à la conseillère ou au conseiller des faits ou des événements susceptibles de donner lieu à une action ou à des actions de la part de l'Université et éventuellement à une plainte.
Témoin active ou actif	Personne susceptible d'intervenir afin de mettre fin à une situation de VACS ou de la prévenir.

¹ Rénaud Legendre, Dictionnaire actuel de l'éducation, Montréal et Paris, Guérin et Eska, 2e éd. 1993, p. 1167 et 1107.

Tierce personne	Personne qui a la connaissance, même partielle, d'une situation de VACS au sein de laquelle elle n'est pas directement impliquée. Elle peut agir comme accompagnatrice de la personne touchée par une situation de VACS. Une tierce personne peut aussi être un témoin active ou un témoin actif.
Visiteuse ou visiteur	Personne provenant de l'extérieur de l'Université, et qui n'est pas membre de la communauté universitaire, qui se présente dans un lieu sous la juridiction de l'Université.

5. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ACCUEIL

La personne touchée par une situation de VACS, la témoin active ou le témoin actif, ou la tierce personne doit être accueillie avec compassion selon une attitude aidante et respectée dans son rythme, dans son choix de services, dans son droit de dévoiler, de signaler ou de porter plainte aux instances prévues dans la Politique, et ce, sans présomption de son orientation sexuelle ou son identité de genre, et sans être questionnée sur ces aspects. L'Université reconnaît que dévoiler, signaler ou porter plainte en lien avec une situation de VACS peut être une étape difficile. L'Université considère également les enjeux particuliers vécus par les personnes appartenant à la diversité sexuelle ou de genre puisque le dévoilement d'une VACS peut aussi impliquer le dévoilement de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

Des exemples d'attitudes aidantes sont présentés à l'annexe 1.

En tout temps, toute personne peut faire appel aux ressources dont la liste est présentée sur le site web de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes, à la section « Ressources »..

MESURES DE SOUTIEN ET D'ACCOMMODEMENT

À la suite d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte, la personne touchée par une situation de VACS, la témoin active ou le témoin actif, ou la tierce personne peut bénéficier de mesures de soutien ou d'accommodement au point de vue personnel, académique et organisationnel, dans le but de réduire les conséquences sur le cheminement des études et du travail, dans le respect des limites que peut exprimer cette personne, et selon les limites, les obligations et les ressources de l'Université.

Les mesures de soutien et d'accommodement visent à assurer la sécurité de la personne touchée par une situation de VACS, de la témoin active ou du témoin actif, ou de la tierce personne, à faciliter la poursuite du travail ou des études, à protéger ces personnes contre toute forme de représailles, et à empêcher une récidive de la part de la personne mise en cause.

À tout moment, même avant le dépôt d'une plainte, ou malgré le fait qu'une telle plainte puisse être retirée par la suite, une personne en autorité de même que la conseillère ou le conseiller peuvent requérir auprès des instances habilitées, la mise en place de mesures de soutien ou d'accommodement ayant pour objectif d'assurer la sécurité des personnes concernées. De telles mesures peuvent être mises en place notamment par une doyenne ou un doyen, une secrétaire ou un secrétaire de faculté, une directrice ou un directeur de centre universitaire de formation, une directrice générale ou un directeur général de service.

DROIT D'ÊTRE ACCOMPAGNÉE

Toute personne qui se prévaut de la Procédure ou toute personne mise en cause a le droit d'être accompagnée, à tout moment du processus, par une personne de son choix. La personne accompagnatrice remplit un rôle de soutien auprès de la personne accompagnée; elle ne peut donc représenter, parler ou agir au nom de cette dernière. Cette personne est tenue à la confidentialité de toute information portée à sa connaissance.

CONFIDENTIALITÉ

Toutes les informations relatives à une situation de VACS constituent des renseignements confidentiels. Ces renseignements peuvent être détenus par l'Université afin de lui permettre d'intervenir dans le cadre de l'application de la présente procédure et de l'application de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (Politique 2500-042). L'intervention de l'Université s'effectue par son personnel ou son mandataire externe dûment autorisé.

La confidentialité peut toutefois être levée avec l'autorisation de la personne concernée ou lorsque la loi permet la communication d'un renseignement sans le consentement de la personne concernée. La confidentialité est nécessairement levée lorsque la loi ordonne la communication du renseignement sans le consentement de la personne concernée. Ainsi, une intervenante ou un intervenant dans une situation de VACS est tenu de respecter la confidentialité de tout renseignement auquel elle ou il a accès au sujet des personnes impliquées dans le cadre de son intervention, à moins qu'elle ou qu'il ne soit expressément déchargé de cette obligation par ces personnes ou par les lois, règlements, politiques et directives applicables dont la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, la *Directive sur la divulgation de renseignements confidentiels en vue d'assurer la protection des personnes* (Directive 2600-020) et la *Directive relative aux cas exceptionnels d'intimidation ou de violence mettant ou pouvant mettre en danger la sécurité et la santé de personnes ou l'intégrité des biens de l'Université de Sherbrooke* (Directive 2600-056).

Dans tous les cas, sont communiqués les seuls renseignements nécessaires à l'intervention et aux actions en découlant, le cas échéant, et ce, aux seules personnes qui ont besoin des renseignements pour effectuer la tâche ou le mandat qu'elles accomplissent dans le cadre de l'intervention et de ces actions. Les renseignements sont transmis de manière à préserver la confidentialité. Les personnes qui reçoivent la communication d'un renseignement personnel sont elles-mêmes tenues à la confidentialité.

DÉLAIS

Les délais de mise en place des mesures initiales de soutien et d'accommodement ne peuvent excéder 7 jours suivants la manifestation du besoin. Le délai de traitement d'une plainte ne peut excéder 90 jours. Ces délais sont prescrits par la Loi.

Il n'existe aucun délai pour dévoiler, signaler ou porter plainte lors d'une situation de VACS ou pour obtenir de l'aide. La déclaration d'une ou de plusieurs situations doit toutefois respecter les limites du champ d'application de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (Politique 2500-042). La personne dont la situation ne correspond pas au champ d'application de la Politique sera référée aux ressources appropriées.

CONFLIT D'INTÉRÊTS

Toute situation de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel est traitée conformément à la *Politique complémentaire sur les conflits d'intérêts* (Politique 2500-032).

6. DÉMARCHES POSSIBLES À LA SUITE D'UNE SITUATION DE VACS

Conformément à la Politique, une personne touchée par une situation de VACS, un témoin actif ou un témoin actif, ou une tierce personne peut, en tout temps, demander de l'aide, de l'information et des conseils auprès d'une personne en situation d'autorité ou auprès de la conseillère ou du conseiller. Une personne touchée par une situation de VACS, un témoin actif ou un témoin actif, ou une tierce personne peut également effectuer une démarche de dévoilement ou de signalement auprès de l'Université. Seule la personne touchée par une situation de VACS peut porter plainte auprès de l'Université. Elle peut également déposer une plainte en matière criminelle auprès d'un service de police, parallèlement à ses démarches à l'Université. À certaines conditions, d'autres recours peuvent être possibles.²

La personne choisit la démarche ou les démarches qu'elle souhaite poursuivre, et une démarche ne constitue pas un préalable à une autre démarche.

6.1 Dévoilement

La démarche de dévoilement permet à une personne touchée par une situation de VACS, un témoin actif ou un témoin actif, ou une tierce personne de confier à une autre personne le fait d'avoir vécu, d'avoir été témoin ou d'avoir été informée d'une situation de VACS. De fait, il est possible de ressentir le besoin de se confier à une personne de confiance ou encore de consulter une personne pour prendre du recul, aider à voir clair, réfléchir à la situation et prévoir des solutions pour faire face la situation. Le fait d'exprimer ouvertement ce qui s'est passé à une personne de confiance peut déjà amoindrir le sentiment d'isolement, de colère ou de crainte et procurer un réconfort.

La personne qui reçoit un dévoilement prend appui sur les attitudes aidantes décrites à l'annexe 1 pour accueillir et écouter la personne touchée par une situation de VACS.

6.2 Signalement

La démarche de signalement permet à la personne touchée par une situation de VACS, à la témoin active ou au témoin actif, ou à la tierce personne de révéler à une personne en autorité ou à la conseillère ou au conseiller des faits ou des événements correspondant à une situation de VACS et susceptibles de donner lieu à une action ou des actions de la part de l'Université afin de prévenir, faire cesser la VACS ou minimiser ses impacts. Le signalement peut éventuellement mener au dépôt d'une plainte.

La personne qui fait le signalement n'est pas tenue d'identifier la personne mise en cause. Toutefois, le choix de ne pas identifier la personne mise en cause limite les actions possibles de la part de l'Université.

Le signalement peut être fait auprès d'une personne en situation d'autorité, de la conseillère ou du conseiller, d'un membre du personnel enseignant, d'un membre du personnel cadre (dont un cadre académique) ou du supérieur immédiat, et ce, tant à l'égard d'une situation impliquant un étudiant ou une étudiante qu'un membre du personnel.

Plusieurs moyens peuvent être utilisés pour communiquer avec la personne en autorité ou la conseillère ou le conseiller, notamment le courrier électronique, le téléphone ou en personne.

² Voir notamment la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, L.Q. 2022, c. 2 afin de connaître les délais et les modalités applicables.

Dans le cadre de la démarche de signalement, la personne en autorité ou la conseillère ou le conseiller qui reçoit le signalement peut notamment poser l'une ou plusieurs des actions suivantes :

- invite la personne à lui exposer les faits et la rassure sur la discrétion de la démarche;
- rappelle à la personne que l'Université désire offrir un milieu sain, exempt de VACS;
- avec l'autorisation de la personne touchée par la situation de VACS, échange, au besoin, avec toute personne habilitée à mettre en œuvre des mesures préventives ou correctives susceptibles de régler la situation de VACS;
- recommande, le cas échéant, l'intervention d'une ressource d'aide (voir la liste des ressources désignées à l'annexe 2);
- réfère la personne aux personnes autorisées à mettre en place des mesures de soutien et d'accommodement;
- présente et fait connaître les deux démarches de plainte (à l'Université et à un service de police) possibles et réfère la personne touchée par la situation de VACS à la conseillère ou au conseiller.

Selon le contexte, et tout en respectant les règles relatives à la confidentialité, la personne en autorité ou la conseillère ou le conseiller peut communiquer avec la personne touchée afin de s'enquérir de ses besoins.

Selon les circonstances, la personne en autorité ou la conseillère ou le conseiller peut prendre action à la suite d'un signalement afin d'assurer un milieu sain et sécuritaire à la communauté universitaire.

6.3 Plainte

La démarche de plainte à l'Université permet à la personne touchée par une situation de VACS de dénoncer formellement une situation de VACS en vue de la faire cesser ou de sanctionner la personne mise en cause.

La plainte doit viser un comportement, un geste inapproprié ou des propos correspondant à une situation de VACS attribuable à une personne mise en cause visée par la politique.

La personne touchée par une situation de VACS désirant déposer une plainte, peut le faire pendant ou après avoir fait une démarche de dévoilement ou de signalement ou sans avoir recours à la démarche de dévoilement ou de signalement. La plainte peut être retirée en tout temps par la personne touchée par une situation de VACS.

À tout moment, dans le cadre de la démarche de plainte, la conseillère ou le conseiller, une doyenne ou un doyen, une ou un secrétaire de faculté, une directrice ou un directeur de centre universitaire de formation, une directrice générale ou un directeur général de service peut mettre en œuvre toute mesure de soutien ou d'accommodement.

À tout moment dans le cadre de la démarche de plainte, la conseillère ou le conseiller peut requérir l'intervention des vices-rectorats concernés afin de mettre en œuvre toute mesure provisoire qu'elle juge nécessaire pour la protection de la personne touchée par une situation de VACS ou de la communauté universitaire.

6.3.1 DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ

Une plainte peut être déposée par une ou des personnes touchées par une situation de VACS auprès de la conseillère ou du conseiller. La plainte est consignée par écrit et comprend minimalement les informations suivantes :

- le nom de la personne ou des personnes touchées par une situation de VACS et de la ou des personnes mises en cause – à qui l'acte est reproché – ainsi que le lien ou la nature de la relation entre ces personnes;
- la description des faits nécessaire à la compréhension de la situation;
- le nom des témoins, s'il y a lieu;
- les démarches déjà effectuées en lien avec la situation;
- la date de la plainte;
- la signature de la ou des personnes touchées par une situation de VACS.

6.3.2 RENCONTRE PRÉLIMINAIRE

La conseillère ou le conseiller accueille, informe, soutient et conseille la personne touchée par une situation de VACS et lui explique les modalités du processus de plainte auprès de l'Université. De plus, elle informe la personne touchée du processus de plainte criminelle auprès d'un service de police.

6.3.3 RECEVABILITÉ

La conseillère ou le conseiller établit la recevabilité de la plainte en vertu de la Politique. Pour déterminer la recevabilité de la plainte, la conseillère ou le conseiller peut s'adjoindre les services-conseils d'un comité ad hoc. Le cas échéant, ces personnes sont tenues à la confidentialité et doivent être libres de tout conflit d'intérêt réel, apparent ou potentiel.

Dans tous les cas, un rapport de recevabilité est acheminé à la vice-rectrice ou au vice-recteur concerné.

6.3.4 COMMUNICATION DE LA DÉCISION DE RECEVABILITÉ

PLAINTÉ NON RECEVABLE

La plainte est jugée non recevable lorsqu'elle ne correspond pas au champ d'application et à la définition de VACS de la Politique. Le cas échéant, la conseillère ou le conseiller met fin à la démarche de plainte, informe la personne touchée par la situation de VACS de la décision et la dirige, selon les besoins, vers les ressources appropriées. La conseillère ou le conseiller peut également proposer des mesures externes de soutien et d'accommodement.

Lorsqu'une plainte est jugée non recevable, la personne mise en cause n'est pas avisée de l'existence d'une telle plainte.

PLAINTÉ RECEVABLE

Une plainte recevable signifie qu'elle correspond aux critères établis dans la Politique et que, si les faits déclarés sont jugés fondés, il est raisonnablement possible de croire qu'il s'agit d'une situation de VACS. Il ne s'agit pas d'une certitude, mais d'une possibilité raisonnable.

La conseillère ou le conseiller informe la vice-rectrice ou le vice-recteur concerné du résultat de l'étude de recevabilité.

Lorsque la plainte est jugée recevable, la personne touchée par une situation de VACS est mise au fait par la vice-rectrice ou le vice-recteur concerné ou par la conseillère ou le conseiller du résultat de l'étude de recevabilité et des prochaines étapes de la démarche de plainte.

La vice-rectrice ou le vice-recteur concerné ou la conseillère ou le conseiller informe la personne mise en cause qu'elle fait l'objet d'une plainte, des faits qui lui sont reprochés, de l'identité de la ou des personnes touchées par une situation de VACS et de la recevabilité de la plainte. La personne mise en cause peut communiquer sa version des faits à la conseillère ou au conseiller, notamment par écrit.

Lorsqu'une plainte recevable est retirée, la conseillère ou le conseiller en informe la personne mise en cause.

6.3.5 PROCESSUS DE RÈGLEMENT DE LA PLAINTÉ

La vice-rectrice ou le vice-recteur concerné ou la conseillère ou le conseiller présente à la personne touchée par une situation de VACS, et subséquemment à la personne mise en cause, la ou les modalités pour régler la plainte. Les modalités proposées doivent être appropriées à la situation, et peuvent mener à une enquête.

ENQUÊTE

L'Université peut recourir à une enquête afin de procéder à une analyse plus approfondie des faits. Le cas échéant, l'enquête est confiée à une enquêtrice ou à un enquêteur externe. La personne chargée de l'enquête effectue avec rigueur un examen de la situation et s'assure d'entendre séparément les personnes impliquées.

La vice-rectrice ou le vice-recteur concerné reçoit un rapport rédigé par l'enquêtrice ou l'enquêteur présentant l'analyse et les conclusions de l'enquête.

La vice-rectrice ou le vice-recteur concerné ou la conseillère ou le conseiller fait état des conclusions du rapport d'enquête à la personne touchée par une situation de VACS et à la personne mise en cause.

6.3.6 MESURES CORRECTIVES ET SANCTIONS

La vice-rectrice ou le vice-recteur concerné détermine les actions ou les mesures correctives à prendre, le cas échéant, conformément à la Politique. Si des mesures administratives ou des sanctions sont indiquées, la vice-rectrice ou le vice-recteur concerné fait cheminer le dossier tel que le prévoient les conventions collectives de même que les règlements ou les directives appropriés.

La vice-rectrice ou le vice-recteur concerné, ou la personne qu'elle ou qu'il désigne, informe la personne touchée par une situation de VACS et la personne mise en cause des démarches effectuées suite au dépôt de la plainte, , qu'il y ait eu ou non enquête.

À la demande de la personne ayant déposé une plainte, la vice-rectrice ou le vice-recteur concerné, ou la personne qu'elle ou qu'il désigne, doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction, ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant. La demande doit être adressée par écrit à l'adresse courriel suivante : respect@usherbrooke.ca. La personne ayant déposé la

plainte, et la personne qui l'accompagne le cas échéant, sont tenues à la confidentialité des renseignements ainsi communiqués.

6.4 Autres plaintes

6.4.1 PLAINTES EN MATIÈRE CRIMINELLE

La personne touchée par une situation de VACS, qui a recours ou non à la présente procédure, peut aussi, de manière concurrente ou non, déposer une plainte en matière criminelle auprès d'un service de police. Le cas échéant, le traitement de son dossier à l'Université se poursuit, à moins que le service de police demande la suspension de ce traitement

6.4.2 PLAINTES EN VERTU DE LA LOI VISANT À ASSURER LA PROTECTION DES STAGIAIRES EN MILIEU DE TRAVAIL (L.Q. 2022, c 2.)

À certaines conditions, d'autres recours peuvent être possibles en vertu de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* (L.Q. 2022, C.2) Des délais et des modalités spécifiques sont applicables en vertu de cette Loi.

Quel que soit le contexte, en tout temps, la personne touchée par une situation de VACS peut bénéficier de mesures de soutien ou d'accommodement en se référant à une personne en situation d'autorité ou à la conseillère ou au conseiller.

7. FERMETURE ET CONSERVATION DU DOSSIER

Le dossier tenu par la conseillère ou le conseiller est conservé confidentiellement pour la durée prévue au calendrier de conservation de l'Université. Il en est de même du dossier de la vice-rectrice ou du vice-recteur concerné ou de la personne en situation d'autorité, lorsqu'un tel dossier a dû être constitué.

Une copie du document ou des documents nécessaires à l'exécution d'une action découlant de la décision de la vice-rectrice ou du vice-recteur concerné et visant la personne mise en cause pourrait être déposé au dossier facultaire ou du centre universitaire de formation lorsque la personne mise en cause est une étudiante ou un étudiant, ou au dossier de l'employé tenu par le Service des ressources humaines lorsque la personne mise en cause est un membre du personnel, selon la nature de la situation.

8. RESPONSABILITÉ DE LA DIFFUSION, DE L'APPLICATION ET DE LA MISE À JOUR DE LA PROCÉDURE

La responsabilité générale de la diffusion et de la mise à jour de la présente procédure est confiée à la secrétaire générale ou au secrétaire général.

La procédure est révisée après une première année d'application, puis au moins une fois tous les cinq (5) ans, et au besoin, lorsque le comité permanent constitué en vertu de la Politique le juge nécessaire.

9. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente procédure a été adoptée par le comité de direction de l'Université le 18 mars 2019 et est en vigueur depuis cette date.

ANNEXE 1 – ATTITUDES AIDANTES

Toute personne qui reçoit les confidences d'une personne touchée par une situation de VACS est invitée à privilégier les attitudes aidantes qui suivent afin d'accueillir le dévoilement de la personne dans le respect de son intégrité, et agit au meilleur de sa connaissance et de ses compétences.

Ces attitudes sont :

- accueillir la personne dans un bureau ou un local assurant la confidentialité;
- ne pas présumer de l'orientation sexuelle ni de l'identité de genre de la personne, et ne pas lui poser des questions sur ces aspects;
- utiliser le prénom d'usage de la personne lorsque celui diffère du prénom légal;
- écouter sans juger;
- croire la personne touchée par une situation de VACS dans ce qu'elle raconte – ne pas remettre en doute ses propos;
- éviter toute question intrusive ou toute question concernant les détails de la situation;
- déculpabiliser la personne touchée par une situation de VACS;
- respecter le vécu de la personne touchée par une situation de VACS et la laisser s'exprimer dans ses propres mots, à son propre rythme;
- adopter une attitude empathique sans minimiser, dramatiser ou comparer;
- respecter la confidentialité;
- faire les démarches nécessaires pour assurer la sécurité de la personne touchée par une situation de VACS dans les cas de danger imminent;
- informer des services offerts à l'interne et à l'externe, y compris les services médicaux d'urgence;
- respecter le droit de la personne de choisir les services et la démarche qui lui conviennent, son droit de déclarer la situation ou non aux instances prévues dans la politique ou la procédure ainsi que ses attentes à l'égard de l'accompagnement désiré, et ce, au moment qui lui convient;
- être soucieuse ou soucieux des impacts des actions et des mesures prises sur la personne touchée par la situation de VACS.³

³ Inspiré de : Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel. (2016). Résumé des 12 attitudes aidantes (<http://www.rqcalacs.qc.ca/projets/31-resume-des-12-attitudes-aidantes>).