

POLITIQUE 2500-015

TITRE :	Politique visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination		
ADOPTION :	Conseil d'administration	Résolution :	CA-2004-06-29-10
ENTRÉE EN VIGUEUR :	Le 29 juin 2004		
MODIFICATION :	Conseil d'administration	Résolution :	CA-2008-03-25-13
		Résolution :	CA-2012-12-19-15
		Résolution :	CA-2021-09-20-12
		Résolution :	CA-2023-05-15-15

TABLE DES MATIÈRES

1.	OBJECTIF	2
2.	CADRE LÉGAL	2
3.	CHAMP D'APPLICATION	2
4.	DÉFINITIONS	3
5.	ENGAGEMENTS DE L'UNIVERSITÉ.....	5
6.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS	6
	6.1. Responsabilités générales.....	6
	6.2. Responsabilités spécifiques	7
7.	COMITÉ PERMANENT SUR LE HARCÈLEMENT, LA DISCRIMINATION ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.....	11
8.	ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION	12
9.	MODALITÉS D'INTERVENTION	12
10.	MESURES DE SOUTIEN ET D'ACCOMMODEMENT.....	12
11.	AUTRES PLAINTES OU RECOURS.....	13
12.	MESURES CORRECTIVES ET SANCTIONS.....	13
13.	CONFIDENTIALITÉ ET DISCRÉTION	13
	13.1. Confidentialité	13
	13.2. Discrétion	14
14.	REPRÉSAILLES	14
15.	DIFFUSION ET APPLICATION	14
16.	ENTRÉE EN VIGUEUR	14

PRÉAMBULE

L'Université de Sherbrooke reconnaît le droit individuel et collectif à un environnement d'études, de travail et de vie empreint de respect et de civilité, libre de toute forme de harcèlement et de discrimination. À cet effet, la *Politique visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination* (Politique 2500-015) renforce les actions de l'Université;

La politique est assortie de la *Procédure de signalement et de plainte en lien avec la Politique visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination* (Procédure 2600-083) destinée à en favoriser l'application. Les deux documents sont complémentaires et répondent aux exigences de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) à l'égard du harcèlement.

Toute situation de harcèlement se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel est traitée en vertu de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (Politique 2500-042) et de la *Procédure de dévoilement, de signalement ou de plainte de violence à caractère sexuel* (Procédure 2600-074). La politique et la procédure ont été adoptées par l'Université conformément à la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ, c. P-22.1) qui prévoit qu'une telle politique doit être distincte de toute autre politique de l'Université.

Dans la présente politique, les dispositions visant plus particulièrement les facultés s'appliquent également aux centres universitaires de formation avec les adaptations nécessaires.

1. OBJECTIF

La présente politique énonce les engagements de l'Université de Sherbrooke à maintenir un environnement d'études, de travail et de vie positif, sain et sécuritaire au sein duquel le harcèlement et la discrimination ne sont pas tolérés. La politique vise ainsi à prévenir et à faire cesser toute forme de harcèlement et de discrimination lorsqu'ils sont portés à la connaissance de l'Université.

2. CADRE LÉGAL

La présente politique s'appuie sur les dispositions légales encadrant les droits et obligations relatifs au harcèlement et à la discrimination, notamment la *Charte des droits et libertés de la personne*, le *Code civil du Québec*, la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*.

3. CHAMP D'APPLICATION

Destinées aux membres de la communauté de l'Université de Sherbrooke, la présente politique et la procédure qui lui est rattachée sont applicables à toute situation de harcèlement et de discrimination vécue non seulement sur les campus mais également dans les autres lieux où s'accomplit la mission de l'Université, y compris par un moyen technologique (dont les médias sociaux), et où les personnes sont liées entre elles par leur appartenance à la communauté universitaire ou leur relation avec l'Université.

Ainsi, la présente politique s'applique à toute personne qui, notamment :

- exerce une fonction, occupe un emploi rémunéré, accomplit des tâches bénévolement à l'Université ou siège aux instances de l'Université;
- poursuit des études à temps partiel ou à temps complet ou un stage postdoctoral à l'Université;
- effectue un stage chez un employeur ou dans un organisme externe dans le cadre de ses études à l'Université;
- accueille, encadre ou côtoie 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;
- fait partie d'une association ou d'un groupe relié à l'Université;
- entretient des relations avec l'Université à titre de cliente ou client, d'entreprise, de concessionnaire, de fournisseuse ou fournisseur, de visiteuse ou visiteur.

4. DÉFINITIONS

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, les officières et officiers des associations et syndicats ainsi que les personnes à l'emploi de ces regroupements, les locataires des résidences étudiantes et les bénévoles.
Conflit	Différend exprimé entre au moins deux parties et issu d'une incompatibilité totale, partielle, réelle ou perçue entre les rôles, les buts, les objectifs, les intentions et les intérêts d'un ou de plusieurs individus qui reconnaissent avoir des motivations contraires.
Conseillère ou conseiller	Au sens de la présente politique, l'emploi des termes « conseillère ou conseiller » réfère à la conseillère ou au conseiller en matière de respect des personnes.
Discrimination	Distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés reconnus aux membres de la communauté universitaire, fondée sur la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Une telle distinction, exclusion ou préférence fondée sur un comportement raciste constitue également de la discrimination.
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 une personne en stage en vertu d'une convention de stage ou un stagiaire postdoctoral. Aux fins de la présente politique, est également assimilée à une étudiante, un étudiant ou un stagiaire, une personne aux études qui a quitté l'Université depuis moins de deux ans.

Harcèlement	<p>Au sens de la présente politique, le mot « harcèlement » réfère au harcèlement psychologique et inclut le harcèlement discriminatoire.</p> <p>Il s'agit d'une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés par la personne visée, laquelle porte atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique et entraîne pour elle un milieu d'études, de travail ou de vie néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.¹</p> <p>La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations qui n'en sont pas en soi, telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles, l'évaluation pédagogique ou encore l'exercice normal des droits de direction (par exemple, la gestion de la présence au travail, l'organisation du travail, les mesures disciplinaires, etc.)</p>
Harcèlement discriminatoire	<p>Conduite de harcèlement à l'égard d'une personne en raison de sa couleur, son sexe, son identité ou son expression de genre, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Une telle conduite en raison d'un comportement raciste constitue également du harcèlement discriminatoire.²</p>
Membre du personnel	<p>Toute personne à l'emploi de l'Université de Sherbrooke et qui 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, un membre du personnel enseignant, une stagiaire ou un stagiaire ou une étudiante ou un étudiant ayant un statut d'employé.</p> <p>Aux fins de la présente politique, est également assimilée à un membre du personnel 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.</p>
Mesure provisoire	<p>Action ou mesure temporaire déployée afin d'assurer la sécurité des personnes membres de la communauté universitaire impliquées dans une situation visée par la présente politique.</p>

¹ D'après l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*.

² D'après l'article 10.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

Personne en situation d'autorité	Toute personne en situation de gestion, de supervision ou exerçant une fonction apparentée, et ce, tant à l'égard d'une étudiante ou d'un étudiant que d'un membre du personnel. Il s'agit notamment 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.
Personne mise en cause	Personne visée par une allégation de harcèlement ou de discrimination.
Personne touchée par une situation de harcèlement ou de discrimination	Toute personne qui déclare subir ou avoir subi une situation de harcèlement ou de discrimination et qui peut se prévaloir des démarches de signalement ou de plainte prévues à la présente politique et à la <i>Procédure de signalement et de plainte en lien avec la Politique visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination et à promouvoir et protéger la liberté universitaire</i> (Procédure 2600-083).
Plainte	Démarche formelle, effectuée auprès d'une conseillère ou d'un conseiller par une personne touchée par une situation de harcèlement ou de discrimination, consistant à dénoncer une telle situation dans le but de la faire reconnaître et de la faire cesser.
Représailles	Toute action préjudiciable exercée contre une personne au motif qu'elle a, de bonne foi, fait un signalement ou une plainte ou collaboré à une cueillette d'informations ou à une enquête. Constitue également des représailles le fait de menacer une personne pour qu'elle s'abstienne de faire un signalement ou une plainte ou qu'elle s'abstienne de collaborer à une cueillette d'informations 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 une situation problématique susceptibles de constituer du harcèlement ou de la discrimination ou susceptibles de le devenir.

5. ENGAGEMENTS DE L'UNIVERSITÉ

L'Université affirme sa volonté de favoriser un bon climat d'études, de travail et de vie et s'engage à prendre les moyens raisonnables afin de prévenir, de faire cesser et de sanctionner toute forme de harcèlement et de discrimination, en s'appuyant sur les principes suivants :

Respect

Toute personne a le droit d'être traitée respectueusement. Une position d'autorité ou l'attribution d'une responsabilité ou d'un statut spécifique ne peut, en aucun cas, servir de caution à des comportements dévalorisants pour les autres.

Civilité

Toute personne se doit de considérer les autres avec politesse et courtoisie, d'être ouverte à eux, de communiquer respectueusement, d'adopter des comportements qui favorisent la collaboration et l'harmonie dans un climat d'études, de travail et de vie sain.

Prévention

Divers éléments contribuent à la santé organisationnelle. Les conditions d'études, de travail et de vie de chaque milieu doivent être favorables à la bonne entente et au respect. Une information adéquate sur les valeurs à respecter et une formation portant notamment sur les formes de harcèlement, de conduites inadmissibles et de discrimination favorisent l'identification de possibles cas problématiques.

Impartialité

Toute personne touchée par une situation de harcèlement ou de discrimination ou toute personne mise en cause dans une telle situation a le droit de présenter ses observations et, notamment, tout renseignement pertinent à la situation, laquelle doit être traitée avec impartialité.

Conciliation et médiation

Les difficultés vécues en lien avec le respect des personnes et de leur dignité découlent parfois de problèmes de communication ou de perception. Le cas échéant, l'utilisation d'approches de résolution de conflits, basées sur le dialogue, est encouragée de manière à assainir le climat et à favoriser le respect et la civilité.

Intervention

Il importe d'intervenir avec diligence afin d'éviter que des conduites de harcèlement ou de discrimination n'affectent la dignité et l'intégrité psychologique ou physique des personnes. Toute personne doit avoir accès à des mécanismes appropriés pour le traitement d'un signalement ou d'une plainte afin d'obtenir de l'aide.

Enfin, l'Université s'engage à mettre en place des moyens de diffusion de la présente politique, dans la perspective de maintenir un environnement d'études, de travail et de vie sain et exempt de harcèlement et de discrimination.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

6.1. RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES

Les personnes visées par le champ d'application de la présente politique participent activement à une culture du respect.

Ainsi, toute personne au sein de la communauté universitaire :

- adopte une conduite exempte de harcèlement et de discrimination et contribue au maintien d'un climat d'études, de travail et de vie sain par la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination;
- tente de régler par elle-même la situation conflictuelle, quand les conditions le permettent;
- participe activement aux activités de prévention et de formation offertes en matière de harcèlement et de discrimination;

- signale les conduites susceptibles de porter atteinte à la dignité des personnes ou d'engendrer une discrimination si elle ne peut intervenir elle-même, notamment lorsqu'elle est témoin d'une telle situation;
- collabore avec diligence à toute forme de traitement d'un signalement ou d'une plainte lorsque sa participation est requise;
- respecte la confidentialité et la discrétion lorsqu'elle est impliquée dans une situation de signalement ou de plainte et respecte toutes les consignes reçues afin de ne pas envenimer la situation.

6.2. RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES

6.2.1. Personne en situation d'autorité

Toute personne en situation d'autorité, dont un membre du personnel enseignant, est considérée comme ayant des obligations d'agir en fonction des responsabilités qu'elle exerce. Ainsi, cette personne :

- s'oppose ouvertement aux attitudes et comportements qui vont à l'encontre du respect des personnes et agit de façon préventive afin d'éviter toute situation potentielle de harcèlement ou de discrimination;
- agit promptement afin de prévenir, d'éviter ou de faire cesser tout comportement inapproprié porté à sa connaissance;
- accueille une personne qui signale une situation de harcèlement ou de discrimination et la dirige vers les ressources appropriées selon le contexte ou ce qu'exige la situation;
- prend les moyens en fonction des limites, des obligations et des ressources de l'Université visant à assurer la protection de toutes et de tous lors de telles situations;
- met en place des mesures d'accommodement ou y collabore;
- fait appel, au besoin, à la conseillère ou au conseiller en gestion des ressources humaines de son unité ou à une conseillère ou un conseiller en matière de respect des personnes afin de l'appuyer dans sa démarche de gestion.

6.2.2. Conseillère ou conseiller en matière de respect des personnes

La conseillère ou le conseiller exerce une fonction de nature indépendante. Cette personne accueille, informe, soutient et conseille toute personne qui la consulte ou qui fait appel à son intervention. Elle applique des principes de neutralité et de confidentialité dans l'exercice de ses responsabilités.

La conseillère ou le conseiller est l'une des personnes qui reçoit les signalements en matière de harcèlement ou de discrimination.

La conseillère ou le conseiller est la personne désignée pour recevoir et traiter les plaintes de harcèlement ou de discrimination selon la procédure établie. Cette personne traite équitablement toutes les parties impliquées et leur présente les options de résolution possibles.

Dans un esprit de complémentarité avec d'autres secteurs de l'Université, notamment les secrétaires de faculté, le Service des ressources humaines et les Services à la vie étudiante, la conseillère ou le conseiller exerce un rôle de prévention, de sensibilisation et de formation en matière de harcèlement et de discrimination. La conseillère ou le

conseiller exerce également un rôle de soutien et de coaching auprès des membres de directions facultaires lorsque celles-ci ou ceux-ci en font la demande.

Lorsqu'un signalement ou une plainte en discrimination est porté à l'attention de la conseillère ou du conseiller concernant une pratique, une politique, un règlement, une directive, une convention collective ou un protocole définissant des conditions de travail, celle-ci documente le signalement ou la plainte et l'achemine au Secrétariat général, au vice-rectorat responsable de la vie étudiante ou au vice-rectorat responsable des ressources humaines, selon le cas, afin qu'une analyse y soit menée et que des correctifs soient apportés, le cas échéant.

Lorsque l'analyse sommaire d'un signalement ou d'une plainte déposée par une étudiante ou un étudiant, auprès d'une conseillère ou d'un conseiller, conclut à une situation de discrimination, cette situation est traitée, lorsqu'applicable, selon la *Politique sur l'ombudsman des étudiantes et des étudiants* (Politique 2500-039).

6.2.3. Ombudsman des étudiantes et des étudiants

L'ombudsman des étudiantes et des étudiants favorise un milieu d'études et de vie sain en offrant des services visant le respect des droits de la population étudiante pour lesquels les facultés agissent en première ligne. L'ombudsman informe la personne qui la consulte de l'existence de la présente politique et la dirige, au besoin, vers les ressources appropriées.

Par ailleurs, l'ombudsman des étudiantes et des étudiants intervient conformément à la *Politique sur l'ombudsman des étudiantes et des étudiants* (Politique 2500-039) lorsque les autres recours sont épuisés.

6.2.4. Direction de l'Université

Le comité de direction de l'Université est responsable de l'adoption de la procédure qui découle de la présente politique.

Les vice-rectorats auxquels relèvent les Services à la vie étudiante et le Service des ressources humaines sont coresponsables de l'application de la présente politique et de la procédure qui en découle.

Les vice-rectrices ou vice-recteurs responsables prennent les décisions qu'ils jugent appropriées en regard de la présente politique, dans le respect des autres politiques et règlements de l'Université et des conventions et protocoles régissant les conditions de travail.

Les décisions sont transmises aux personnes concernées ainsi qu'à la conseillère ou au conseiller, au Service des ressources humaines ou aux Services à la vie étudiante, selon la nature du dossier.

6.2.5. Gestionnaires

La personne ayant du personnel sous sa supervision doit identifier les facteurs organisationnels de risque de conflits ou de discrimination et agir sur ces derniers. Elle a également la responsabilité d'être attentive à tout conflit ou manque de civilité pouvant émerger au sein de son équipe et d'agir promptement afin de les résoudre avant qu'ils ne dégénèrent ou qu'ils ne donnent lieu à des comportements pouvant être qualifiés de harcèlement ou de discrimination. Il est de la responsabilité de la personne gestionnaire

de gérer ces situations et de faire appel, au besoin, à la conseillère ou au conseiller en gestion des ressources humaines attiré à son unité afin de l'appuyer dans sa démarche.

En aucun temps le dépôt d'une plainte ne suspend les interventions de gestion du gestionnaire auprès des personnes concernées quant aux événements présentés ou non dans cette plainte, à moins que la conseillère ou le conseiller ou le vice-rectorat concerné ne lui indique le contraire.

6.2.6. Facultés

Doyenne ou doyen

La doyenne ou le doyen d'une faculté est responsable de prendre les moyens visant à assurer la protection des membres du personnel et celle des étudiantes et des étudiants lors de situations de harcèlement ou de discrimination. Cette personne agit à titre de personne-ressource pour les situations de harcèlement ou de discrimination impliquant les membres du personnel de sa faculté. Cette personne a également la responsabilité d'agir promptement afin de faire cesser tout comportement inadéquat porté à sa connaissance. Elle collabore à la mise en place de mesures de soutien ou d'accommodement, dans le respect des limites que peut exprimer la personne touchée par une telle situation et selon les limites, les obligations et les ressources de l'Université.

Secrétaire de faculté

La secrétaire ou le secrétaire de faculté agit à titre de personne-ressource pour les situations de harcèlement ou de discrimination impliquant la communauté étudiante facultaire incluant les associations étudiantes facultaires. Cette personne tente, en soutien aux intervenantes et intervenants qui ont déjà agi auprès des personnes impliquées ou à la suite de leur intervention, de résoudre la situation en faisant appel aux personnes-ressources appropriées. La secrétaire ou le secrétaire de faculté a également la responsabilité d'agir promptement afin de faire cesser tout comportement inadéquat porté à sa connaissance. Cette personne est responsable de prendre les moyens visant à assurer la protection des étudiantes et des étudiants lors de telles situations. Elle collabore à la mise en place de mesures de soutien ou d'accommodement, dans le respect des limites que peut exprimer la personne touchée par une telle situation et selon les limites, les obligations et les ressources de l'Université.

Personnel enseignant et d'encadrement des étudiantes et des étudiants

Le personnel enseignant et d'encadrement des étudiantes et des étudiants réfère les étudiantes et les étudiants au secrétaire ou à la secrétaire de faculté ou à une conseillère ou à un conseiller lorsqu'une situation de harcèlement ou de discrimination est portée à son attention. Les membres de ce personnel collaborent à la mise en place de mesures de soutien ou d'accommodement appropriées afin de maintenir un environnement d'études sain pour les personnes touchées par la situation.

6.2.7. Services

Directions générales des services

La directrice générale ou le directeur général d'un service agit à titre de personne-ressource pour les situations de harcèlement ou de discrimination impliquant son unité, et plus particulièrement les membres du personnel de son service. Cette personne a

également la responsabilité d'agir promptement afin de faire cesser tout comportement inadéquat porté à sa connaissance. Cette personne est responsable de prendre les moyens visant à assurer la protection des membres du personnel et des étudiantes et des étudiants lors de telles situations. Elle collabore à la mise en place de mesures de soutien ou d'accommodement, dans le respect des limites que peut exprimer la personne touchée par une telle situation et selon les limites, les obligations et les ressources de l'Université.

Services à la vie étudiante

Les Services à la vie étudiante agissent à titre de ressource de première ligne auprès de la population étudiante et des associations étudiantes pour toute situation conflictuelle ou de discrimination. Ils interviennent au niveau de la gestion de conflits afin de tenter de régler la situation et d'éviter qu'elle ne dégénère ou dirigent les personnes vers les ressources appropriées. Pour les situations touchant des aspects académiques, les Services à la vie étudiante dirigent les étudiantes et les étudiants en premier lieu vers la secrétaire ou le secrétaire de faculté.

La direction générale des Services à la vie étudiante collabore avec la conseillère ou le conseiller à l'éducation et à la sensibilisation des groupes étudiants et des associations étudiantes.

Service des ressources humaines

Le Service des ressources humaines agit à titre de ressource-conseil auprès des membres du personnel. Les conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines ont un rôle de prévention et d'éducation en matière de harcèlement et de discrimination. Ces personnes interviennent en première ligne de façon préventive au niveau de la gestion de conflit et de discrimination afin de tenter de régler les situations et éviter qu'elles ne dégénèrent, et aussi lors d'un signalement d'une telle situation impliquant un membre du personnel. Les conseillères et conseillers en gestion des ressources humaines gèrent l'application des mesures disciplinaires et administratives, le cas échéant. Ils mettent en place des mesures de soutien ou d'accommodement ou collaborent à leur mise en œuvre avec la personne en situation d'autorité. À défaut d'un règlement, ils dirigent les personnes concernées vers une conseillère ou un conseiller en matière de respect des personnes. Le Service des ressources humaines collabore à la formation et à la diffusion d'information avec la conseillère et le conseiller en matière de respect des personnes au sujet de l'application de la présente politique.

Bureau de la registraire

Le Bureau de la registraire collabore, avec les facultés et les services concernés, à la mise en place de mesures de soutien ou d'accommodement appropriées afin de permettre un environnement d'études sain pour les étudiantes et étudiants touchés par une situation de harcèlement ou de discrimination.

Service des stages et du développement professionnel

Le Service des stages et du développement professionnel veille à ce que les employeurs partenaires offrent aux étudiantes et aux étudiants stagiaires sous sa responsabilité un milieu de travail et d'apprentissage exempt de harcèlement et de discrimination. Il réfère les étudiantes et les étudiants à une conseillère ou à un conseiller lorsqu'une situation de harcèlement ou de discrimination en milieu de stage est portée à sa connaissance.

6.2.8. Associations étudiantes et groupes étudiants

Les associations étudiantes et les groupes étudiants favorisent un milieu d'études et de vie exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination et collaborent à l'application de la présente politique, notamment en informant leurs membres et en les encourageant à faire appel aux différentes ressources désignées au besoin et en prônant le respect des règles encadrant les activités sociales ou d'intégration. Pour les situations touchant les aspects académiques, les associations étudiantes dirigent leurs membres en premier lieu vers la secrétaire ou le secrétaire de faculté.

6.2.9. Associations et syndicats représentant des membres du personnel

Les associations et syndicats représentant des membres du personnel contribuent à favoriser un milieu de travail et de vie exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination et collaborent à l'application de la présente politique, notamment en appuyant les activités de sensibilisation, en informant leurs membres et en les encourageant à faire appel aux ressources appropriées lors de telles situations présumées ou avérées. De plus, les syndicats et les associations d'employées et d'employés sont consultés et formulent un avis sur tout projet de modification de la présente politique.

7. COMITÉ PERMANENT SUR LE HARCÈLEMENT, LA DISCRIMINATION ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Le comité permanent sur le harcèlement, la discrimination et les violences à caractère sexuel constitué en vertu de la présente politique et de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (Politique 2500-042) a le mandat d'évaluer l'application des politiques visées et de les réviser.

En outre, le mandat du comité permanent consiste également à :

- veiller à ce que des mesures soient mises en place afin de sensibiliser et de former la communauté universitaire aux objectifs des politiques visées;
- faire des recommandations aux vice-rectorats coresponsables au sujet des problématiques relatives à l'application des politiques visées ou des modifications à apporter à ces politiques;
- assumer toute autre responsabilité que lui confient les vice-rectorats coresponsables sur toute question découlant des politiques visées.

Sont membres du comité permanent les membres du comité de direction de l'Université de qui relèvent les Services à la vie étudiante et le Service des ressources humaines (qui agissent à titre de coprésidents), auxquels se joignent, en plus de la conseillère ou du conseiller en matière de respect des personnes, dix-huit (18) personnes nommées par le comité de direction de l'Université provenant des trois campus de l'Université, dont au moins 50 % sont des femmes, pour un mandat de trois ans, renouvelable. Ces personnes sont :

- une doyenne ou un doyen;
- une vice-doyenne ou un vice-doyen;
- une directrice administrative ou un directeur administratif de faculté;
- une ou un secrétaire de faculté;
- une directrice générale ou un directeur général de service;
- une représentante ou un représentant des Services à la vie étudiante;
- une représentante ou un représentant du Service des stages et du développement professionnel;
- une représentante ou un représentant du Service des ressources humaines;

- deux professeures ou professeurs;
- une chargée ou un chargé de cours;
- un membre du personnel de soutien;
- un membre du personnel professionnel;
- une étudiante ou un étudiant de premier cycle;
- une étudiante ou un étudiant de deuxième ou de troisième cycle;
- trois personnes issues de groupes plus à risque de subir du harcèlement, de la discrimination ou des violences à caractère sexuel.

Les membres du comité permanent sont tenus de suivre une formation sur le harcèlement et la discrimination.

Le comité permanent se réunit au moins une fois par année.

8. ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION

L'Université de Sherbrooke offre aux membres de la communauté universitaire des activités de sensibilisation et de formation sur la prévention du harcèlement. L'Université prône l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de sa communauté. Des campagnes visant à contrer la discrimination sont organisées périodiquement.

Les gestionnaires, dont les membres des équipes de direction du Rectorat, des facultés, des centres, des instituts et des services sont tenus de participer à l'une ou l'autre de ces activités.

9. MODALITÉS D'INTERVENTION

Toute personne touchée par une situation de harcèlement ou de discrimination, ou toute personne témoin d'une telle situation, peut demander de l'aide, de l'information, des conseils ou entreprendre une démarche de signalement auprès d'une personne en situation d'autorité, au Service des ressources humaines, aux Services à la vie étudiante ou auprès de la conseillère ou du conseiller.

Seule la personne touchée par une situation de harcèlement ou de discrimination peut recourir à une démarche de plainte auprès de la conseillère ou du conseiller. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite; une plainte en matière de discrimination doit être déposée dans les trois (3) ans de celle-ci.

La personne qui souhaite signaler une situation ou déposer une plainte est invitée à consulter la *Procédure de signalement et de plainte en lien avec la Politique visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination* (Procédure 2600-083) pour connaître les démarches à suivre, les délais à respecter et les ressources disponibles. Le choix de la démarche revient à la personne plaignante.

10. MESURES DE SOUTIEN ET D'ACCOMMODEMENT

Une personne témoin d'une situation de harcèlement ou de discrimination peut recevoir de l'aide et des conseils de la part d'une personne en situation d'autorité, d'une conseillère ou d'un conseiller en gestion des ressources humaines ou de la conseillère ou du conseiller en matière de respect des personnes.

La personne touchée par une situation de harcèlement ou de discrimination, ou témoin d'une telle situation, peut en outre bénéficier de mesures de soutien ou d'accommodement raisonnable au point de vue personnel, académique ou organisationnel. Le but du soutien ou de l'accommodement est de

réduire les conséquences sur le cheminement des études ou sur le travail, dans le respect des limites que peut exprimer la personne et selon les limites, les obligations et les ressources de l'Université.

11. AUTRES PLAINTES OU RECOURS

Le choix de la démarche visant à régler une situation de harcèlement ou de discrimination revient à la personne touchée par cette situation et la présente politique n'enlève aucun droit ou recours à cette personne. Toutefois, le dépôt d'une plainte ou d'un recours exercé en vertu des règlements, des conventions collectives ou protocoles en vigueur à l'Université ou en vue de l'application d'une loi, met fin au traitement de la plainte en vertu de la présente politique et de la *Procédure de signalement et de plainte en lien avec la Politique visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination* (Procédure 2600-083) et entraîne la fermeture du dossier. Néanmoins, la vice-rectrice ou le vice-recteur concerné peut décider pour des motifs exceptionnels de suspendre ce traitement selon les modalités et pour la durée qu'elle ou qu'il précise.

Dans tous les cas, l'Université ne prendra pas fait et cause pour la personne touchée qui exerce ou qui a exercé son droit de déposer une telle plainte ou un tel recours ni n'assumera ses honoraires ou frais judiciaires ou extrajudiciaires.

12. MESURES CORRECTIVES ET SANCTIONS

L'Université applique les mesures correctives ou les sanctions appropriées en cas de manquements à la présente politique.

Ces mesures ou ces sanctions sont appliquées après l'analyse de tous les éléments au dossier et après avoir recueilli la version des faits de chacune des parties, dans le respect des politiques, règlements ou directives de l'Université et des conventions collectives et protocoles régissant les conditions de travail applicables, le cas échéant, à la personne mise en cause.

Les mesures correctives impliquent une intervention auprès de la personne mise en cause, consistant notamment à exiger d'elle l'arrêt du comportement inapproprié ou la cessation de la discrimination et à recadrer les attitudes attendues, à la sensibiliser aux notions de base de la civilité, du harcèlement, ou de la discrimination et à l'informer des conséquences inhérentes de ses actes.

Pour une étudiante ou un étudiant, les sanctions peuvent aller de la réprimande simple jusqu'au renvoi de l'Université. Pour un membre du personnel, une sanction peut aller de la réprimande jusqu'au congédiement. Toute autre personne ayant fait preuve d'un comportement répréhensible au sens de la présente politique peut également être sanctionnée.

La sévérité d'une sanction dépend de la nature du manquement et de sa gravité, du caractère répétitif du comportement, du fait qu'il s'agit ou non d'une récidive, de toute autre circonstance pertinente, dont la négligence par la personne mise en cause de collaborer au processus de traitement du signalement ou de la plainte ou au processus de réparation des préjudices révélés par le signalement ou la plainte, selon le cas. L'autorité qui impose la sanction en établit les modalités d'application.

13. CONFIDENTIALITÉ ET DISCRÉTION

13.1. CONFIDENTIALITÉ

Toutes les informations relatives à une situation de harcèlement ou de discrimination constituent des renseignements personnels relatifs à la personne concernée ou à plusieurs personnes concernées. Ces renseignements peuvent être détenus par l'Université ou son

mandataire externe afin de lui permettre d'intervenir dans le cadre de l'application de la présente politique et de la *Procédure de signalement et de plainte en lien avec la Politique visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination* (Procédure 2600-083).

Les renseignements personnels sont confidentiels. 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 obligatoirement levée lorsque la loi ou un tribunal ordonne la communication du renseignement malgré l'absence de consentement de la personne concernée. Ainsi, une intervenante ou un intervenant 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. La confidentialité des renseignements personnels peut toutefois être levée conformément à toute loi applicable dont la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* ainsi qu'aux documents officiels de l'Université applicables.

Dans tous les cas, seuls les renseignements nécessaires à une intervention sont communiqués, et ce, aux seules personnes qui ont besoin des renseignements pour effectuer la tâche ou le mandat qu'elles sont chargées d'accomplir à l'égard de la situation de harcèlement ou de discrimination. Les renseignements sont transmis de manière à en préserver la confidentialité. Les personnes qui reçoivent la communication d'un renseignement personnel sont elles-mêmes tenues à la confidentialité.

13.2. DISCRÉTION

Les personnes impliquées dans une démarche de signalement ou de plainte peuvent aller chercher de l'aide et requérir des conseils auprès d'une personne de confiance. Toutefois, dans le but de respecter la dignité de toutes les personnes concernées et de maintenir un milieu d'études, de travail et de vie sain, la discrétion de tous est requise.

14. REPRÉSAILLES

Il est interdit d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre une personne qui fait un signalement ou qui porte plainte, ou encore qui collabore à une cueillette d'informations ou à une enquête. Exercer ou menacer d'exercer des représailles constitue un manquement à la présente politique et est passible d'une sanction.

15. DIFFUSION ET APPLICATION

La responsabilité générale de la diffusion, de l'application et de la mise à jour de la présente politique est confiée au vice-rectorat duquel relève le Service des ressources humaines.

16. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique a été adoptée par le conseil d'administration le 29 juin 2004.

Les dernières modifications ont été approuvées par le conseil d'administration le 20 septembre 2021. Elles entrent en vigueur le 18 octobre 2021 et sont applicables à compter de cette date à toutes les situations visées par la politique, à moins qu'une plainte ait déjà été déposée concernant une situation précise auquel cas les dispositions antérieures de la *Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination* continuent de s'y appliquer jusqu'à la fermeture du dossier.