

**POLITIQUE 2500-042**

<b>TITRE :</b>	<b>Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel</b>		
<b>ADOPTION :</b>	Conseil d'administration	Résolution :	CA-2018-12-17-05
<b>ENTRÉE EN VIGUEUR :</b>	Le 18 mars 2019		
<b>MODIFICATION :</b>	Conseil d'administration	Résolution :	CA-2019-03-18-13

**TABLE DES MATIÈRES**

<b>PRÉAMBULE.....</b>	<b>2</b>
<b>1. OBJECTIFS .....</b>	<b>2</b>
<b>2. CADRE LÉGAL .....</b>	<b>2</b>
<b>3. CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>3</b>
<b>4. DÉFINITIONS ET CONCEPTS RELATIFS AUX VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL .....</b>	<b>3</b>
<b>5. ENGAGEMENTS DE L'UNIVERSITÉ.....</b>	<b>7</b>
<b>6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS .....</b>	<b>8</b>
<b>7. COMITÉ PERMANENT .....</b>	<b>12</b>
<b>8. RESSOURCES DÉSIGNÉES SUR LE CAMPUS ET HORS CAMPUS.....</b>	<b>13</b>
<b>9. PRÉVENTION, SENSIBILISATION ET FORMATION .....</b>	<b>13</b>
<b>10. DÉVOILEMENT, SIGNALEMENT ET PLAINTÉ .....</b>	<b>14</b>
<b>11. MESURES DE SOUTIEN ET D'ACCOMMODEMENT .....</b>	<b>14</b>
<b>12. MESURES CORRECTIVES ET SANCTIONS .....</b>	<b>14</b>
<b>13. REPRÉSAILLES.....</b>	<b>15</b>
<b>14. SÉCURITÉ DE L'ENVIRONNEMENT .....</b>	<b>15</b>
<b>15. CONFIDENTIALITÉ.....</b>	<b>16</b>
<b>16. DIVULGATION D'UNE RELATION INTIME EN SITUATION D'AUTORITÉ .....</b>	<b>16</b>
<b>17. DIFFUSION ET APPLICATION .....</b>	<b>17</b>
<b>18. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION .....</b>	<b>18</b>
<b>ANNEXE 1 CODE DE CONDUITE .....</b>	<b>19</b>
<b>ANNEXE 2 DIVULGATION D'UNE RELATION INTIME EN SITUATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ.....</b>	<b>20</b>
<b>ANNEXE 3 DÉCISION RELATIVE À LA DIVULGATION D'UNE RELATION INTIME EN SITUATION PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ.....</b>	<b>22</b>

## PRÉAMBULE

L'Université de Sherbrooke reconnaît le droit individuel et collectif à un environnement de vie, d'études et de travail empreint de respect mutuel et libre de toute forme de violences à caractère sexuel (VACS).

La *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (Politique 2500-042) renforce les actions prises par l'Université afin de prévenir et combattre les VACS. L'Université lutte contre les VACS selon une perspective intégrée et dans une approche de responsabilité collective.

La présente politique tient compte des personnes plus à risque de subir des VACS, telles les femmes, les personnes issues de minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiantes et étudiants internationaux, les nouveaux arrivants ainsi que les personnes en situation de handicap<sup>1</sup>. Ainsi, l'Université adopte une approche intersectionnelle selon laquelle sont considérées les multiples formes de discrimination et d'oppression que peuvent subir les personnes en lien avec leurs différentes positions identitaires<sup>2</sup>.

La politique inclut un code de conduite présenté en annexe, et elle est assortie d'une procédure destinée à en favoriser l'application. Cette procédure, conformément à la politique, est adoptée par le comité de direction de l'Université.

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

## 1. OBJECTIFS

Cette politique énonce les engagements de l'Université de Sherbrooke à créer et à maintenir un environnement de vie, d'études et de travail positif, sain et sécuritaire où les VACS ne sont pas tolérées.

La politique a pour objectifs de prévenir et de combattre les VACS, ainsi que les préjudices qui pourraient y être associés, notamment par la mise en œuvre de mesures de prévention, de sensibilisation, de formation, de responsabilisation, d'accompagnement et d'aide. Elle énonce également les types de sanctions applicables en cas de manquements à la politique.

## 2. CADRE LÉGAL

La présente politique est adoptée 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).

De plus, cette politique s'arrime au cadre légal applicable, notamment celui encadrant le droit du travail, ainsi qu'aux autres politiques, aux règlements et aux directives adoptés par l'Université de Sherbrooke.

---

<sup>1</sup> Inspiré de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, (RLRQ, c.P-22.1), 2017.

<sup>2</sup> Inspiré de Hill Collins, P. et Bilges, S. (2016), *Intersectionality*, Malden, MA: Polity Press, 224 p.; Bourque D. et Maillé, C. (2015), Actualité de l'intersectionnalité dans la recherche féministe au Québec et dans la francophonie canadienne, *Recherches féministes*, 28(2), 1-8; Cole, E. R. (2009), Intersectionality and research in psychology, *American psychologist*, 64(3), 170; Ghavami, N. et Peplau, L. A. (2013), An intersectional analysis of gender and ethnic stereotypes: Testing three hypotheses, *Psychology of Women Quarterly*, 37(1), p. 113-127.

### 3. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique 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 politique 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 approprié.

### 4. DÉFINITIONS ET CONCEPTS RELATIFS AUX VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

#### 4.1. Définitions des termes généraux

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 et 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 politique, 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	<p>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 politique, est également assimilé à un membre du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• une employée retraitée 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.</li> </ul>
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'une étudiante ou d'un étudiant 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 présente politique et de la <i>Procédure de dévoilement, de signalement ou de plainte de violence à caractère sexuel</i> (Procédure 2600-074).
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 ou 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 <sup>3</sup> incluant l'évaluation.

<sup>3</sup> Rénaud Legendre, *Dictionnaire actuel de l'éducation*, Montréal et Paris, Guérin et Eska, 2<sup>e</sup> éd. 1993, p. 1167 et 1107.

Représailles	Toute 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.
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 une témoin active ou un témoin actif.
Visiteuse ou visiteur	Personne provenant de l'extérieur de l'Université qui n'est pas membre de la communauté universitaire et qui se présente dans un lieu sous la juridiction de l'Université.

## 4.2. Concepts relatifs aux violences à caractère sexuel

La présente politique s'appuie sur les principaux concepts relatifs aux VACS tels que développés par les plus récentes recherches en la matière.

### 4.2.1. Violences à caractère sexuel

Les VACS se définissent comme « toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique »<sup>4</sup>.

Les VACS se définissent également comme des actes à caractère sexuel commis par une personne envers une autre personne sans son consentement libre et éclairé ou à l'endroit d'une personne incapable de consentir ou de refuser l'acte sexuel. Les VACS incluent aussi les cas où une personne en force une autre à un acte sexuel envers une troisième personne<sup>5</sup>.

Les VACS incluent les expériences sexuelles non désirées sans contact, notamment :

- l'exposition à des scènes sexuelles (pornographie, exhibitionnisme) ou à des photos de nature sexuelle (prises ou envoyées par voie électronique ou non);

<sup>4</sup> Gouvernement du Québec, *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, (RLRQ, c.P-22.1), 2017.

<sup>5</sup> Inspiré de Basile, K. C., Smith, S. G., Breiding, M. J., Black, M. C. et Mahendra, R. R. (2014), *Sexual Violence Surveillance : Uniform Definitions and Recommended Data Elements, Version 2.0*. Atlanta (GA): National Center for Injury Prevention and Control - Division of Violence Prevention.

- à des blagues, des commentaires ou des questions à connotation sexuelle (transmis par voie électronique ou non) notamment sur l'identité sexuelle ou de genre, sur l'orientation sexuelle et sur les organes génitaux;
- la circulation de rumeurs sur la sexualité d'une personne;
- les invitations répétées à des contacts sexuels.

Les VACS incluent également les contacts sexuels non désirés même s'ils ne comportent pas de pénétration (comme les baisers ou les touchers non désirés). Elles incluent également les pénétrations de toute nature et les tentatives de pénétration. Par ailleurs, sont également considérées comme des VACS les pressions verbales, l'intimidation ou les abus d'autorité commis sous l'influence d'alcool ou de drogue, et peuvent inclure l'emploi de la force<sup>6</sup>, sans égard au fait que la personne touchée par une situation de VACS soit apte ou non à consentir.

#### 4.2.2. Consentement sexuel

Le consentement à une activité sexuelle est un accord explicite, enthousiaste, conscient et volontaire qui est donné pour s'engager dans une activité sexuelle. Il s'agit d'une responsabilité partagée entre les personnes impliquées. Une absence d'opposition, de résistance ou un silence, ne signifie pas un consentement. Le consentement doit être présent au moment de l'activité sexuelle et il peut être révoqué en tout temps. Il doit être renouvelé à chaque nouvelle pratique sexuelle et à chaque changement de paramètre. Le consentement doit être libre, soit ne pas être donné sous l'effet de la pression ou de menaces. Il doit être éclairé, c'est-à-dire que les personnes impliquées sont aptes à consentir, qu'elles sont en possession de tous leurs moyens et de toutes les informations pour consentir. L'existence d'une relation amoureuse ou de relations sexuelles passées entre les personnes impliquées ne peut jamais être considérée comme un indicateur de consentement.<sup>7</sup>

Plusieurs situations peuvent entraîner l'inaptitude à consentir ou peuvent invalider le consentement. Par exemple, un accord donné de façon libre pour avoir un rapport sexuel ou un contact sexuel pourrait ne pas être valide en raison de l'âge, d'une maladie, d'une situation de handicap mental ou physique, d'un état de sommeil, d'un état d'intoxication à la suite d'une consommation volontaire ou non, etc. Le consentement n'est pas valide lors de l'utilisation de violence physique, de menaces de violence physique, d'intimidation ou de pressions pour ne nommer que ces exemples<sup>8</sup>.

#### 4.2.3. Culture du viol

La culture du viol réfère à des attitudes, à des normes et à des idées dominantes ainsi qu'à des pratiques populaires et médiatiques qui banalisent, normalisent et excusent les différentes formes de

---

<sup>6</sup> Largement inspiré de Basile, K. C., Smith, S. G., Breiding, M. J., Black, M. C. et Mahendra, R. R. (2014), *Sexual Violence Surveillance : Uniform Definitions and Recommended Data Elements, Version 2.0*. Atlanta (GA): National Center for Injury Prevention and Control - Division of Violence Prevention; Gouvernement du Québec, *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, (RLRQ, c.P-22.1), 2017.

<sup>7</sup> Inspiré de <http://www.harcelementsexuel.ca/consentement-sexuel/>, consulté le 6 mars 2018; <https://www.inspq.qc.ca/agression-sexuelle/loi/cadre-legal>, consulté le 6 mars 2018; Charlene L. Muehlenhard, Terry P. Humphreys, Kristen N. Jozkowski et Zoë D. Peterson (2016), The Complexities of Sexual Consent Among College Students: A Conceptual and Empirical Review, *The Journal of Sex Research*, 53 (4-5), p. 457-487; <https://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-consentement-sexuel>, consulté le 6 mars 2018.

<sup>8</sup> Inspiré de Basile, K. C., Smith, S. G., Breiding, M. J., Black, M. C. et Mahendra, R. R. (2014), *Sexual Violence Surveillance : Uniform Definitions and Recommended Data Elements, Version 2.0*. Atlanta (GA) : National Center for Injury Prevention and Control - Division of Violence Prevention.

VACS<sup>9</sup>. La culture du viol encourage particulièrement les VACS perpétrées par les hommes envers les femmes, culpabilise et blâme les personnes touchées par une situation de VACS, puis tolère et même incite ces violences envers les femmes<sup>10</sup>. La culture du viol véhiculerait aussi des mythes et des préjugés, notamment une compréhension erronée du consentement sexuel<sup>11</sup>.

#### 4.2.4. Témoin active ou actif

L'approche basée sur les témoins actives ou actifs appliquée en milieu universitaire s'appuie sur les capacités qu'ont les personnes visées au champ d'application de la présente politique de mettre fin à une situation de VACS ou de la prévenir. Les témoins actives et actifs reconnaissent les différentes formes de VACS, les situations à risque et les opportunités d'agir pour prévenir et combattre les VACS et de soutenir les personnes touchées par une situation de VACS. Tous les membres de la communauté universitaire sont invités à jouer le rôle de témoin active ou actif en intervenant lorsqu'ils ou elles sont témoins de situations à risque ou de VACS. Ces situations peuvent survenir en contextes variés, allant des commentaires sexistes ou de situations posant des risques pour des personnes touchées par une situation de VACS potentielles jusqu'aux situations d'urgence.<sup>12</sup> Les trois grandes avenues d'intervention suggérées sont d'intervenir directement, de distraire<sup>13</sup> ou de déléguer la responsabilité d'intervenir à une personne compétente pour agir.

## 5. ENGAGEMENTS DE L'UNIVERSITÉ

L'Université affirme sa volonté de créer et de maintenir un environnement de vie, d'études et de travail sain et exempt de VACS. L'Université s'engage à prendre action afin de prévenir et de faire cesser les VACS sous toutes leurs formes. Pour ce faire, l'Université entend s'appuyer sur les principes suivants :

- l'accès à un environnement favorisant une culture de respect exempt de manifestations de VACS incluant une culture du consentement où chacune et chacun a la responsabilité de prévenir les VACS;
- l'accès à des formations et à de l'information appropriées aux membres de la communauté universitaire en regard de la prévention et de l'intervention en matière de VACS;
- l'accès à un environnement sécuritaire, exempt de représailles, lors de dévoilements, de signalements ou de plaintes de situations de VACS;
- le respect de la dignité et de l'autonomie des personnes ayant subi des VACS;
- le soutien des personnes ayant subi des VACS, notamment par des services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement;
- la mise en place de mesures d'accommodement pour les personnes touchées par une situation de VACS;
- l'efficacité et la diligence des interventions lors d'un dévoilement, d'un signalement ou d'une plainte de VACS;

---

<sup>9</sup> Inspiré de Buchwald et al., 1993; Bureau de coopération interuniversitaire [BCI], 2016; Burnett et al., 2009; CPCF, 2017.

<sup>10</sup> Inspiré de Buchwald et al., 1993; BCI, 2016; CPCF, 2017; Fédération canadienne des femmes diplômées des universités [FCFDU], 2016.

<sup>11</sup> Inspiré de Buchwald et al., 1993; BCI, 2016; CPCF, 2017; Fédération canadienne des femmes diplômées des universités [FCFDU], 2016.

<sup>12</sup> Inspiré de McMahon, S., et Banyard, V. L. (2012), When can I help? A conceptual framework for the prevention of sexual violence through bystander intervention, *Trauma, Violence, & Abuse*, 13 (1), p. 3-14.

<sup>13</sup> Distraire fait référence à diriger l'attention ailleurs pour que la personne touchée par la situation de VACS puisse se soustraire de cette situation.

- l'application de mesures de sensibilisation et d'accompagnement visant à faire cesser le comportement et à éviter les récidives;
- l'application de sanctions en cas de manquement à la présente politique;
- la reddition de comptes de l'application de la politique.

## **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. Toutes ces personnes adoptent des attitudes et des comportements respectueux dans leurs relations interpersonnelles. Chacune et chacun a la responsabilité de collaborer à la mise en œuvre de la présente politique en mettant notamment l'accent sur la prévention de VACS et en participant aux formations offertes. Toute personne est invitée à agir comme témoin active ou actif. Par ailleurs, à la demande de la conseillère ou du conseiller ou d'une personne en situation d'autorité, tout membre de la communauté universitaire est tenu de collaborer à la mise en œuvre de toute mesure de soutien ou d'accommodement et de collaborer à toute vérification ou enquête.

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. Elle doit notamment :

- s'opposer ouvertement aux attitudes et comportements qui font la promotion de la culture du viol;
- agir de façon préventive afin d'éviter toute situation potentielle de VACS;
- agir promptement afin de prévenir, d'éviter ou de faire cesser tout comportement inapproprié porté à sa connaissance;
- accueillir une personne qui dévoile une situation de VACS et la diriger vers les ressources disponibles;
- accueillir une personne qui signale une situation de VACS et la diriger vers les ressources appropriées selon le contexte ou ce qu'exige la situation;
- prendre 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 d'une situation de VACS;
- mettre en place des mesures d'accommodement ou y collaborer;
- faire appel, au besoin, à la conseillère ou au conseiller en gestion des ressources humaines de son unité ou à la conseillère ou au conseiller en matière de respect des personnes afin de l'appuyer dans sa démarche de gestion.

### **6.2. Responsabilités spécifiques**

#### **6.2.1. Conseillère ou conseiller en matière de respect des personnes**

La conseillère ou le conseiller en matière de respect des personnes est l'intervenante ou l'intervenant de référence en cas de situation de VACS. Elle ou il accueille, informe, soutient et conseille toute personne qui fait appel à son intervention. Son rôle consiste également à lui faire part des options qui se présentent selon la situation.

La conseillère ou le conseiller est l'intervenante ou l'intervenant désigné pour recevoir les plaintes.



### **6.2.2. Ombudsman des étudiantes et des étudiants**

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

### **6.2.3. Direction de l'Université**

Le comité de direction de l'Université est responsable de l'adoption des procédures qui découlent de cette politique, notamment d'une procédure d'application de la politique.

Les vice-rectorats desquels relèvent les Services à la vie étudiante et le Service des ressources humaines sont coresponsables de l'application de la présente politique et des procédures qui en découlent. Les vice-rectrices ou les vice-recteurs visés prennent les décisions qu'ils jugent appropriées en regard de la présente politique, dans le respect des autres politiques et règlements de l'Université, dont le *Règlement des études* (Règlement 2575-009), et des conventions collectives et protocoles régissant les conditions de travail. Ils s'assurent de la collaboration des directions facultaires et de services dans la promotion et la mise en œuvre de la politique et des plans de sensibilisation et de formation relatives aux VACS. Ils sont responsables de la mise en place de mesures provisoires lorsque les circonstances l'exigent, dans un délai qui ne peut excéder sept (7) jours de la connaissance de la situation le nécessitant. Ils s'assurent que les plaintes sont traitées avec diligence et dans les délais prévus. Ils maintiennent une collaboration étroite avec les personnes, les instances et les organismes internes et externes concernés par la politique. Ils effectuent la reddition de comptes prévue par la Loi.

### **6.2.4. Facultés**

#### Doyenne ou doyen

La doyenne ou le doyen d'une faculté agit à titre de personne-ressource pour les situations de VACS impliquant la communauté facultaire et plus particulièrement les membres du personnel de la faculté. 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 situations de VACS. 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 situation de VACS, 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 VACS impliquant la communauté étudiante facultaire. 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 étudiantes et des étudiants lors de situations de VACS. 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 situation de VACS, selon les limites, les obligations et les ressources de l'Université.

#### Personnel enseignant et d'encadrement des étudiantes et 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 la conseillère ou au conseiller en matière de respect des personnes lors d'un dévoilement d'une situation de VACS. 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 une situation de VACS.

### **6.2.5. 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 VACS 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 situations de VACS. 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 situation de VACS, et selon les limites, les obligations et les ressources de l'Université.

#### Services à la vie étudiante

La direction des Services à la vie étudiante collabore avec la conseillère ou le conseiller en matière de respect des personnes pour l'éducation et la sensibilisation des groupes étudiants et des associations étudiantes afin de prévenir et de combattre les situations potentielles de VACS.

Cette direction définit les principes directeurs et les règles visant à prévenir et à combattre les situations de VACS, ainsi qu'à prôner la consommation responsable lors de la tenue des activités sociales et d'intégration des étudiantes et étudiants et elle s'assure que ces principes et règles sont respectés. Plus précisément pour les activités d'intégration, la direction des Services à la vie étudiante effectue un sondage à la suite des activités auprès des personnes participantes afin de repérer les écarts aux principes directeurs, de prévenir les récurrences et d'offrir le soutien ou les accommodements appropriés, le cas échéant.

La direction de la Section de l'hébergement des Services à la vie étudiante participe au développement et à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation. Elle fait connaître les différentes ressources désignées et y réfère toute personne, au besoin. Elle collabore dans tout dossier en matière de VACS.

#### Service du sport et de l'activité physique

La direction du Service du sport et de l'activité physique veille à faire connaître la présente politique auprès de l'ensemble des utilisatrices et des utilisateurs des installations des centres sportifs de l'Université et participe activement à son application. La direction prend notamment les mesures pour agir diligemment lors de tout dévoilement ou de signalement de VACS.

La direction du Service du sport et de l'activité physique participe à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation, notamment auprès des étudiantes et étudiants athlètes, des coordonnatrices et coordonnateurs des équipes sportives, du personnel entraîneur et des bénévoles. Elle fait connaître les différentes ressources désignées et invite toute personne à les consulter, au besoin. Elle collabore dans tout dossier en matière de VACS.

Les coordonnatrices et coordonnateurs de même que les entraîneuses et entraîneurs des équipes sportives de l'Université sont tenus de participer à des activités de formation spécifiques sur la prévention des VACS.

### Service des immeubles

La direction du Service des immeubles conseille la direction de l'Université quant aux aménagements à effectuer afin de prévenir les risques de VACS.

La direction de la Division de la sécurité et de la prévention du Service des immeubles agit dans les situations de VACS en conformité avec la présente politique, en observant un protocole d'intervention respectueux des personnes touchées par une situation de VACS. Lorsque requis, elle participe à la collecte d'éléments de preuve. Elle collabore plus particulièrement avec les autorités policières, s'il y a lieu. Elle collabore à la mise en œuvre de mesures de prévention ou d'accommodement. Elle informe les sections concernées du Service des immeubles de tout aménagement nécessaire afin de maintenir des installations universitaires sécuritaires.

De concert avec la direction des Services à la vie étudiante, la direction de la Division de la sécurité et de la prévention du Service des immeubles participe à la promotion des activités de prévention, de sensibilisation et d'éducation, notamment auprès de la communauté étudiante et s'assure de sa participation. Elle surveille l'application des règles et directives visant à prévenir et à combattre les situations de VACS, ainsi qu'à prôner la consommation responsable lors des activités sociales et des activités d'intégration.

### Service des ressources humaines

La direction du Service des ressources humaines agit à titre de ressource-conseil auprès des personnes en situation d'autorité et des membres du personnel. Les conseillères et les conseillers en gestion des ressources humaines ont un rôle de prévention et d'éducation en matière de VACS. Ces personnes interviennent en première ligne lors d'un dévoilement ou d'un signalement d'une situation de VACS impliquant un membre du personnel. Elles gèrent l'application des mesures disciplinaires et administratives, le cas échéant. Elles mettent en place des mesures de soutien ou d'accommodement ou collaborent à leur mise en œuvre avec la personne en situation d'autorité.

### Bureau de la registraire

Le personnel du 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 personnes touchées par une situation de VACS.

## **6.2.6. Associations étudiantes et groupes étudiants**

Les associations étudiantes et les groupes étudiants favorisent un milieu de vie et d'études exempt de toute forme de VACS 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. Les associations étudiantes et les groupes étudiants participent au choix et à la diffusion de l'offre de sensibilisation et de formation. Les personnes représentant ces groupes sont tenues de suivre les activités de formation annuelles en matière de prévention des VACS dispensées par l'Université et elles rappellent à leurs membres le caractère obligatoire des activités de formation et de sensibilisation. De plus, les associations étudiantes et les groupes étudiants participent activement aux consultations menées par le comité permanent lors de la révision de la présente politique.

### **6.2.7. Associations et syndicats représentant des membres du personnel**

Les associations et syndicats représentant des membres du personnel contribuent à favoriser un milieu de vie et de travail exempt de toute forme de VACS et collaborent à l'application de la présente politique. Les personnes représentant ces groupes sont tenues de suivre les activités de formation annuelles en matière de prévention des VACS dispensées par l'Université. De plus, les associations et syndicats représentant des membres du personnel participent activement aux consultations menées par le comité permanent lors de la révision de la présente politique.

### **6.2.8. Étudiantes et étudiants et membres du personnel**

Les étudiantes et les étudiants de même que les membres du personnel sont tenus de prendre connaissance de la politique et s'approprier son contenu, d'en respecter les exigences, les obligations et le code de conduite présenté en annexe. Toutes ces personnes sont conscientes de l'importance d'agir lorsqu'elles sont témoins d'une situation à risque de violence à caractère sexuel. Elles sont également tenues de prendre part aux formations offertes et de fournir les coordonnées des ressources disponibles à une personne touchée par une situation de VACS qui se confie à elles.

## **7. COMITÉ PERMANENT**

Le comité permanent a le mandat d'évaluer l'application de la politique et de la réviser. Ce comité met en place un processus afin de s'assurer que les étudiantes et étudiants, les membres du personnel ainsi que leurs associations et syndicats respectifs soient consultés dans le cadre de la révision de cette politique.

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 de la présente politique;
- faire des recommandations aux vices-rectorats coresponsables au sujet des problématiques relatives à l'application de la présente politique ou de modifications à apporter à cette politique;
- assumer toute autre responsabilité que lui confient les vices-rectorats coresponsables sur toute question découlant de la présente politique.

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 d'une conseillère ou d'un 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 placement;
- 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 des VACS, par exemple, les étudiantes ou étudiants internationaux, les personnes vivant avec un handicap et les personnes issues de la diversité sexuelle ou de genre.

Les membres du comité sont tenus de suivre la formation sur les violences à caractère sexuel développée expressément pour le comité.

Le comité se réunit au moins une fois par année.

## **8. RESSOURCES DÉSIGNÉES SUR LE CAMPUS ET HORS CAMPUS**

L'Université met en place des ressources et collabore avec des partenaires externes dans le cadre de la prévention et de l'intervention en matière de VACS. Afin d'outiller la communauté universitaire et de diriger ses membres vers les ressources appropriées, une liste des ressources d'aide sur le campus et hors campus est annexée à la *Procédure de dévoilement, de signalement ou de plainte de violence à caractère sexuel*. Cette liste des ressources est mise à jour régulièrement sur la page « Respect » du site internet de l'Université.

## **9. PRÉVENTION, SENSIBILISATION ET FORMATION**

### **9.1. Activités de sensibilisation et de formation**

L'Université de Sherbrooke offre des activités de sensibilisation et de formation sur la prévention des VACS et le consentement sexuel incluant les enjeux touchant plus particulièrement certains groupes à risque de VACS, tout au long de l'année, et plus particulièrement au moment des rentrées universitaires. D'autres activités de formation portant sur le rôle de témoin active ou actif et les attitudes à adopter pour les personnes appelées à recevoir un dévoilement ou un signalement de VACS sont offertes.

Des activités sur la prévention des VACS et le consentement sexuel sont obligatoires pour différents groupes : les nouvelles étudiantes et les nouveaux étudiants; les membres des équipes de direction universitaire, facultaire et de service; les représentantes et les représentants des associations et des syndicats; les représentantes et les représentants des associations étudiantes, les membres du personnel.

Des formations spécifiques annuelles sont obligatoires pour les membres des équipes de direction et d'encadrement universitaire, facultaire (incluant les cadres académiques et administratifs ainsi que les directions des départements et des programmes), de service, les coordonnatrices et coordonnateurs de même que les entraîneuses et entraîneurs d'équipes sportives, les représentantes et les représentants des associations et des syndicats, les représentantes et les représentants des associations étudiantes et les organisatrices et organisateurs d'activités sociales et d'intégration.

### **9.2. Activités sociales et d'intégration**

Les activités sociales et d'intégration organisées par l'Université, un membre de son personnel, une personne en situation d'autorité, une organisation sportive, une association étudiante ou un syndicat visant autant les personnes étudiantes que les membres du personnel sont guidées par des principes directeurs et des règles afin de prévenir et de combattre les situations de VACS, et de prôner la consommation responsable. Ces règles sont décrites dans les documents officiels de l'Université disponibles sur son site internet.

## 10. DÉVOILEMENT, SIGNALEMENT ET PLAINTE

Une personne touchée par une situation de VACS, une témoin active ou un témoin actif, ou une tierce personne peut demander de l'aide, de l'information et des conseils en tout temps auprès d'une personne en situation d'autorité ou auprès de la conseillère ou du conseiller. L'une ou l'autre de ces personnes peut également entreprendre une démarche de signalement. Seule la personne touchée par une situation de VACS peut recourir à une démarche de plainte auprès de la conseillère ou du conseiller, le délai de traitement d'une plainte ne pouvant excéder 90 jours. Toute personne qui souhaite dévoiler, signaler ou faire une plainte peut le faire en tout temps et est invitée à consulter la *Procédure de dévoilement, de signalement ou de plainte de violence à caractère sexuel* pour connaître les démarches à suivre et les ressources disponibles.

Les délais d'intervention applicables à l'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement de toute personne par des ressources spécialisées et formées en matière de violences à caractère sexuel ne peuvent excéder sept (7) jours.

Une personne touchée par une situation de VACS peut aussi déposer une plainte formelle en matière criminelle à un service de police qui prendra en charge l'enquête. À certaines conditions, d'autres recours peuvent être possibles<sup>14</sup>. La personne touchée par une situation de VACS peut bénéficier de mesures de soutien ou d'accommodement le cas échéant, en se référant à une personne en situation d'autorité ou à la conseillère ou au conseiller.

## 11. 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 la personne touchée par une situation de VACS, la témoin active ou le témoin actif, ou la tierce personne, et selon les limites, les obligations et les ressources de l'Université et celles prévues à la *Procédure de dévoilement, de signalement ou de plainte de violence à caractère sexuel*. Les délais d'intervention applicables aux mesures initiales de soutien et d'accommodement ne peuvent excéder sept (7) jours suivant la manifestation du besoin.

Toute personne qui se prévaut de la présente politique ou toute personne mise en cause a le droit d'être accompagnée par une personne de son choix (sauf par une personne impliquée dans la situation de VACS), et ce, à tout moment du processus. 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.

## 12. MESURES CORRECTIVES ET SANCTIONS

L'Université applique des 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 et règlements de l'Université et des conventions collectives et protocoles régissant les conditions de travail applicables à la personne mise en cause.

---

<sup>14</sup> Voir notamment la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* (L.Q. 2022, c.2) pour connaître les délais et modalités applicables.

Les mesures correctives impliquent une intervention auprès de la personne mise en cause, consistant notamment à exiger l'arrêt de ses comportements inappropriés et à recadrer les attitudes attendues, à la sensibiliser aux notions de base des VACS, à l'informer des conséquences inhérentes de ses actes.

Les sanctions pour une étudiante ou un étudiant 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 délit, de la gravité du délit, 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 révélé par le signalement ou la plainte, selon le cas. L'autorité qui impose la sanction en établit les modalités d'application.

Par ailleurs, des sanctions sont applicables en cas de manquement à l'application des règles visant à prévenir et à combattre les situations de VACS, ainsi qu'à prôner la consommation responsable, lors de la tenue des activités sociales et d'intégration. La sévérité d'une sanction dépend de la gravité du manquement, d'une récidive ainsi que d'autres circonstances. De façon non exhaustive, ces sanctions peuvent consister en l'interruption d'une activité ou encore la révocation de l'autorisation pour une association étudiante de tenir toute activité sociale avec consommation d'alcool pour une durée déterminée. Les sanctions sont applicables conformément aux directives officielles reliées aux activités sociales et d'intégration.

### **13. REPRÉSAILLES**

Dans l'objectif de protéger l'intégrité et la dignité des membres de la communauté universitaire, l'Université de Sherbrooke prend les moyens selon les limites, les obligations et les ressources de l'Université pour assurer la protection des personnes qui sont impliquées dans un processus de dévoilement, de signalement ou de plainte.

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

### **14. SÉCURITÉ DE L'ENVIRONNEMENT**

L'Université prévoit des mesures de sécurité qui visent à contrer les VACS y compris des ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires, et ce, pour l'ensemble de ses campus. Afin de déployer rapidement des mesures d'urgence et de sécurité et d'obtenir de l'aide, l'Université dispose, entre autres, de l'application cellulaire *SécuritéUdeS*. Par ailleurs, le personnel de la Division de la sécurité et de la prévention du Service des immeubles offre un service de accompagnement sécuritaire pour les membres de la communauté universitaire.

Chaque année, en collaboration avec la Division de la sécurité et de la prévention du Service des immeubles, l'Université élabore et exécute le suivi d'un plan de sécurité des immeubles comprenant l'ajout d'éclairage et de caméras de surveillance aux endroits des campus jugés problématiques ou à risque. Un contrôle d'accès par carte ou par clé de certaines zones est également effectif, notamment dans les résidences.

L'Université de Sherbrooke s'assure que des mesures de sécurité sont en place lors des activités sociales et d'intégration organisées par les associations étudiantes.

## 15. CONFIDENTIALITÉ

Toutes les informations relatives à une situation de VACS constituent des renseignements personnels relatifs à la personne concernée ou à plusieurs personnes concernées. Ces renseignements peuvent être détenus par l'Université afin de lui permettre d'intervenir dans le cadre de l'application de la présente politique. L'intervention de l'Université s'effectue par son personnel ou son mandataire externe dûment autorisé.

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 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 tenue 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 dégagé 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 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 aux actions en découlant, le cas échéant. 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.

## 16. DIVULGATION D'UNE RELATION INTIME EN SITUATION D'AUTORITÉ

Conformément au code de conduite apparaissant à l'annexe 1, toute situation où pourrait coexister une relation pédagogique ou d'autorité et une relation intime telle qu'amoureuse ou sexuelle devrait être évitée.

Toutefois, lorsque coexistent une relation d'autorité et une relation intime (amoureuse ou sexuelle), la personne en situation pédagogique ou en situation d'autorité doit divulguer cette coexistence afin de permettre une gestion la plus objective possible de la relation d'autorité. Tout manquement à cette obligation peut faire l'objet de sanctions conformément à l'article 12 de la présente politique.

Le formulaire présenté à l'annexe 2 est complété par la personne en situation d'autorité. Ainsi, la divulgation de la coexistence d'une relation d'autorité et d'une relation intime provenant :

- d'un membre du personnel d'une faculté est traitée par la doyenne ou le doyen de cette faculté;
- d'un membre du personnel d'un service est traitée par la directrice générale ou le directeur général de ce service;
- d'une doyenne ou d'un doyen est traitée par la rectrice ou le recteur;
- d'une directrice générale ou d'un directeur général de service ou d'un membre du personnel du Rectorat (excluant un membre du comité de direction de l'Université) est traitée par le membre du comité de direction de l'Université de qui relève cette personne;
- d'une étudiante ou d'un étudiant à l'égard d'une autre étudiante ou d'un autre étudiant est traitée par la ou le secrétaire de faculté à laquelle est rattachée la personne en situation d'autorité;
- de tout autre membre du personnel, non couvert par les dispositions précédentes, est traitée par la directrice générale ou le directeur général du Service des ressources humaines;



- dans une situation impliquant une vice-rectrice ou un vice-recteur ou encore la secrétaire générale ou le secrétaire général, le cas est traité par la rectrice ou le recteur, conformément aux modalités établies plus haut; dans une situation impliquant la rectrice ou le recteur, le cas est traité par la présidente ou le président du conseil d'administration, conformément aux modalités établies plus haut.

Dans tous les cas, la personne autorisée à analyser la divulgation s'assure de donner à la personne qui a fait la divulgation et à la personne concernée par cette divulgation l'occasion de présenter leurs commentaires.

La personne qui reçoit une divulgation la traite et informe le membre du comité de direction de l'Université responsable du Service des ressources humaines des mesures appropriées prises en vue de gérer la relation d'autorité le plus objectivement possible.

Dans tous les cas, à l'exception d'une divulgation provenant d'un membre du comité de direction de l'Université, si la personne autorisée à analyser la divulgation n'arrive pas à établir les mesures pour gérer le plus objectivement possible la coexistence de la relation intime et de la relation d'autorité ainsi dévoilée, le cas est soumis au membre du comité de direction de l'Université responsable du Service des ressources humaines qui peut s'adjoindre toute ressource qu'il juge appropriée pour régler la situation.

Dans tous les cas, la décision est rendue le plus tôt possible afin que des mesures de gestion de la relation d'autorité soient mises en œuvre rapidement. La décision est consignée au formulaire prévu à l'annexe 3. Ce formulaire est signé par la personne qui établit les mesures et par les personnes concernées par la situation de coexistence d'une relation d'autorité et d'une relation intime et conservé par la vice-rectrice ou le vice-recteur concerné.

La personne qui divulgue la coexistence d'une relation d'autorité et d'une relation intime s'engage à mettre à jour cette divulgation lorsque des éléments différents ou nouveaux affectent la situation. La mise à jour peut donner lieu à des changements aux mesures convenues à l'annexe 3.

Le comité de direction de l'Université approuve les modifications aux formulaires. Des versions interactives des formulaires sont disponibles sur le site internet de l'Université.

## **17. DIFFUSION ET APPLICATION**

L'Université s'engage à mettre en place des moyens assurant la diffusion de la présente politique, dans l'optique de maintenir un environnement de vie, d'études et de travail sain et exempt de VACS.

La responsabilité générale de l'application de la présente politique est confiée aux vices-rectorats desquels relèvent les Services à la vie étudiante et le Service des ressources humaines, et ce, en conformité avec les dispositions de la présente politique.

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

La politique est portée à la connaissance de chaque étudiante et de chaque étudiant au moment de son inscription et au début de chaque trimestre de la manière décidée par le comité de direction de l'Université. La politique est également portée à la connaissance des membres du personnel au moment de leur embauche par le Service des ressources humaines. La politique est aussi portée à la connaissance des milieux de stages, par le Service des stages et du placement ou par les facultés selon le type de stage. En outre, le texte intégral de la politique est accessible à partir de la page d'accueil du site internet de l'Université.

## **18. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION**

La présente politique a été adoptée par le conseil d'administration le 17 décembre 2018.

Les dernières modifications ont été approuvées par le conseil d'administration le 18 mars 2019.

La présente politique est entrée en vigueur le 18 mars 2019.

Cette politique est révisée au moins une fois tous les cinq (5) ans, et au besoin lorsque le comité permanent le juge nécessaire.

## ANNEXE 1 CODE DE CONDUITE<sup>15</sup>

### Préambule

Au-delà de l'obligation légale d'inclure dans la présente politique un code de conduite, le présent code s'appuie sur des valeurs actualisées de l'Université de Sherbrooke que sont « la grande université humaine » et « l'engagement »<sup>16</sup>.

Ce code de conduite s'inscrit dans une série de démarches visant à promouvoir un climat de vie, d'études et de travail sain et respectueux, favorisant l'acquisition de connaissances, la réussite scolaire et le cheminement professionnel.

Ce code de conduite comprend un encadrement dont l'objectif est d'éviter toute situation où pourrait coexister une relation pédagogique ou d'autorité et une relation intime telle qu'amoureuse ou sexuelle. Cette coexistence de relations a le potentiel de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requise dans une relation pédagogique ou d'autorité ou de favoriser l'abus de pouvoir ou les VACS<sup>17</sup>. Le consentement libre et éclairé est compromis lorsqu'il est donné à une personne exerçant un rôle pédagogique ou d'autorité.

Ainsi, ce code prévoit les règles qu'une personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec une étudiante ou un étudiant ou avec un membre du personnel doit respecter lorsqu'elle entretient des liens intimes, tels qu'amoureux ou sexuels avec celle-ci ou celui-ci.

### Responsabilités

La personne en relation pédagogique ou d'autorité avec une étudiante ou un étudiant, ou avec un membre du personnel doit être au fait des risques liés à la coexistence d'une relation pédagogique ou d'autorité et des liens intimes, tels qu'amoureux ou sexuels. Elle est donc imputable en regard du présent code.

Lorsqu'une relation intime existe ou s'installe, telle qu'amoureuse ou sexuelle, il est impératif de ne pas nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation pédagogique ou d'autorité et de protéger toute personne d'un abus de pouvoir ou de VACS.

Bien qu'amorcer ou poursuivre une relation intime, telle qu'amoureuse ou sexuelle, constitue une responsabilité partagée, la personne en situation d'autorité doit être au fait des risques que cette relation comporte, que cette personne en situation d'autorité ait ou non entrepris la relation. La personne en situation d'autorité est donc toujours responsable de la divulgation. Ainsi, la personne en situation d'autorité divulgue la coexistence de la relation intime dans une situation d'autorité afin de permettre une gestion la plus objective possible de la relation d'autorité, et ce, au moyen du formulaire prévu à la *Procédure de dévoilement, de signalement ou de plainte de violence à caractère sexuel*.

### Manquements

La divulgation des situations visées est donc obligatoire pour les personnes en relation pédagogique ou en situation d'autorité avec une étudiante ou un étudiant ou avec un membre du personnel. Tout manquement à cette obligation peut faire l'objet de sanctions conformément à l'article 12 de la présente politique.

---

<sup>15</sup> L'expression « code de conduite » est prescrite par la Loi.

<sup>16</sup> Université de Sherbrooke, Oser Transformer, plan stratégique 2018-2022, p. 2.

<sup>17</sup> *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, (RLRQ, c.P-22.1).

**ANNEXE 2  
DIVULGATION D'UNE RELATION INTIME EN SITUATION PÉDAGOGIQUE OU  
D'AUTORITÉ**

Déclarante ou déclarant : \_\_\_\_\_

Unité administrative : \_\_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**Je, soussigné(e), déclare la coexistence d'une relation pédagogique ou d'autorité et d'une relation intime avec une personne sous mon autorité** (décrivez la situation pédagogique ou d'autorité en quelques mots) :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

J'ai lu le code de conduite apparaissant dans la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (Politique 2500-042). Je comprends que les informations fournies dans la présente divulgation sont requises à des fins d'application de cette politique et que les renseignements personnels qu'elle contient sont protégés par la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et à la protection des renseignements personnels*. Je consens donc à leur utilisation dans le cadre de l'analyse visant à déterminer les mesures devant être prises pour gérer la situation d'autorité. Je m'engage également à mettre à jour cette divulgation lorsque des éléments différents ou nouveaux affecteront la situation.

---

***Signature***

---

***Année, mois, jour***

---

***Nom en lettres moulées***

---

***Unité administrative***

**ANNEXE 3**  
**DÉCISION RELATIVE À LA DIVULGATION D'UNE RELATION INTIME EN SITUATION**  
**PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ**

Je, soussigné(e) \_\_\_\_\_  
déclare avoir pris connaissance de la divulgation de \_\_\_\_\_  
au sujet de la coexistence d'une relation pédagogique ou d'autorité et d'une relation intime avec une personne  
sous son autorité.

Après des échanges avec les personnes concernées, les mesures suivantes sont prises pour gérer la situation  
pédagogique ou d'autorité : (si nécessaire, joindre des pages supplémentaires à ce formulaire)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_  
*Signature*

\_\_\_\_\_  
*Année/mois/jour*

Je, soussigné(e) \_\_\_\_\_, signataire de la divulgation de la coexistence d'une relation pédagogique ou d'autorité et d'une relation intime avec une personne sous mon autorité, me déclare d'accord avec les mesures décrites ci-dessus et m'engage à les respecter.

---

*Signature*

---

*Année/mois/jour*

Je, soussigné(e) \_\_\_\_\_, en ma qualité de personne sous l'autorité de \_\_\_\_\_  
et impliquée dans la coexistence d'une relation pédagogique ou d'autorité et d'une relation intime avec cette personne, me déclare d'accord avec les mesures décrites ci-dessus et m'engage à les respecter.

---

*Signature*

---

*Année/mois/jour*