

## CADRE DE RÉFÉRENCE DE L'ÉQUIPE-CONSEIL EN MATIÈRE DE RESPECT DES PERSONNES

<b>ADOPTION :</b>	Comité de direction de l'Université	Résolution :	CD-2021-03-15-17
<b>ENTRÉE EN VIGUEUR :</b>	Le 15 mars 2021		
<b>MODIFICATION :</b>		Résolution :	

### TABLE DES MATIÈRES

1. PRÉAMBULE .....	1
2. OBJECTIFS .....	2
3. COMPOSITION DE L'ÉQUIPE-CONSEIL EN MATIÈRE DE RESPECT DES PERSONNES...	2
4. MANDAT .....	2
5. PRINCIPES DIRECTEURS .....	3
6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS .....	3
7. CONSIDÉRATIONS ADMINISTRATIVES .....	5
8. RESPONSABILITÉ.....	6
9. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION .....	6

#### 1. PRÉAMBULE

L'Université de Sherbrooke, c'est une communauté où chaque personne puise sa force dans les relations humaines. La proximité, l'accueil, l'accessibilité et l'ouverture à l'autre contribuent à la qualité de notre milieu d'études, de travail et de vie.<sup>1</sup>

Ainsi, 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 harcèlement psychologique, de discrimination et de violences à caractère sexuel.

---

<sup>1</sup> *Oser Transformer*, Plan stratégique 2018-2022 de l'Université de Sherbrooke, p. 2.

L'Université offre donc à l'ensemble de la communauté universitaire, un lieu neutre et sécuritaire pour les personnes qui vivent une situation réelle ou potentielle de harcèlement psychologique ou de discrimination ainsi que toute forme de violences à caractère sexuel.

## **2. OBJECTIFS**

Les principaux objectifs du cadre de référence sont les suivants :

- définir le rôle et le mandat de l'équipe-conseil en matière de respect des personnes et préciser les responsabilités des personnes conseillères qui en font partie;
- préciser les principes directeurs qui guident les actions de cette équipe.

## **3. COMPOSITION DE L'ÉQUIPE-CONSEIL EN MATIÈRE DE RESPECT DES PERSONNES**

L'équipe-conseil en matière de respect des personnes est composée :

- de personnes employées ou employés de soutien et de personnel professionnel. Ces personnes sont aussi membres de l'équipe de l'ombudsman des étudiantes et des étudiants;
- de personnes conseillères en matière de respect des personnes (personnes conseillères).

L'équipe-conseil peut recourir de temps à autre à des expertises complémentaires notamment pour effectuer des enquêtes lors de plaintes formelles.

## **4. MANDAT**

Selon une approche proactive, axée sur la résolution de problèmes, les personnes conseillères accueillent tous les membres de la communauté universitaire. La neutralité dans le traitement des situations pouvant porter atteinte à la dignité des personnes guide leurs actions. Prévenir, soutenir et intervenir en vue de procurer un environnement de vie, d'études et de travail positif, sain et sécuritaire s'inscrivent dans leur mandat.

Elles évaluent chaque situation dont elles sont saisies avec diligence. Elles déterminent la nature et l'étendue de la situation afin de décider de l'action à prendre conformément aux modalités d'intervention prévues dans les politiques, règlements et directives de l'Université de Sherbrooke.

Elles assument un rôle préventif en coordonnant la mise en œuvre d'un programme de prévention, de sensibilisation et de formation en matière de harcèlement psychologique et de violences à caractère sexuel. Le déploiement de ces activités se réalise de façon complémentaire avec les différents partenaires internes et externes. Elles assurent une vigie sur les bonnes pratiques en matière de harcèlement et de violences à caractère sexuel.

Les actions des personnes conseillères découlent, entre autres, de l'application de la *Politique visant à prévenir et combattre le harcèlement psychologique et la discrimination* (Politique 2500-015) accompagnée de sa procédure (2600-083) et de la *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* (Politique 2500-042) aussi accompagnée de sa procédure (2600-074).

Les personnes conseillères œuvrent de concert avec les différentes personnes ayant des responsabilités spécifiques eu égard à ces politiques.

## 5. PRINCIPES DIRECTEURS

Les principes directeurs définis ci-après constituent les assises de la confiance qu'accorderont les membres de la communauté universitaire à l'équipe-conseil en matière de respect des personnes.

**Cohérence** : Les personnes conseillères œuvrent en cohérence avec la mission et les valeurs de l'Université en s'appuyant sur ses politiques, règlements, directives et procédures en vigueur.

**Confidentialité** : La confidentialité des échanges doit être assurée pour permettre aux personnes qui sollicitent l'aide de l'équipe-conseil en matière de respect des personnes d'établir une relation de confiance. La confidentialité constitue la pierre angulaire de la crédibilité de cette équipe. Le cas échéant, les personnes conseillères doivent restreindre la communication des seuls renseignements nécessaires à la seule personne ou aux seules personnes qui doivent recevoir ces renseignements dans le cadre de leurs fonctions en lien avec la situation traitée et transmettre les renseignements confidentiellement. Le principe de confidentialité s'étend à tous les éléments du dossier ainsi qu'à toutes ses communications avec les personnes impliquées dans leurs interventions.

**Équité** : Afin de respecter les droits de chacun, les personnes conseillères exercent leurs fonctions dans le respect du devoir d'agir équitablement.

**Impartialité** : Ce principe est l'assise des actions et des prises de décisions des personnes conseillères. L'impartialité se concrétise par le respect des règles applicables et par l'équité du traitement de chaque dossier. Elles font preuve d'objectivité en prenant des décisions sans considération partisane et en évitant toute forme de discrimination ou de préférence personnelle.

**Inclusion** : Les personnes conseillères accueillent l'ensemble des membres de la communauté de l'Université de Sherbrooke sans jugement et sans discrimination aucune.

**Respect** : Valeur de base des actions quotidiennes, le respect témoigne de l'engagement des personnes conseillères envers la communauté universitaire. Elle s'exprime par la bienveillance, la considération, la courtoisie, l'écoute, la discrétion et la diligence dont elles font preuve à l'égard de toutes les personnes avec lesquelles elles interagissent.

## 6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Les personnes conseillères sont mandatées pour soutenir l'Université de Sherbrooke à respecter les engagements décrits dans les politiques reliées à leurs fonctions. À ce titre, une partie de leurs rôles et responsabilités découlent d'obligations légales provenant notamment de la *Loi sur les normes du travail (N-1.1)* et de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (P-22.1)* et se déclinent à l'intérieur des cinq (5) axes suivants :

### 6.1. Prévention, sensibilisation et formation

- Planifier et coordonner la mise en œuvre d'un programme de prévention et de sensibilisation en matière de harcèlement psychologique et de violences à caractère sexuel en collaboration avec les différents services concernés de l'Université;
- Planifier et coordonner l'offre des activités de formation, et ce, en collaboration avec les différents partenaires internes et externes;
- Développer et élaborer des outils de sensibilisation, et ce, de façon complémentaire avec les différents partenaires internes et externes;

- Assurer le coaching de personnes afin de les accompagner dans la mise en œuvre de mesures préventives;
- Assurer la promotion de l'équipe-conseil en matière de respect des personnes, des outils de prévention et de sensibilisation, des activités de formation ainsi que des différentes ressources disponibles sur les campus et à l'extérieur des campus, dans le domaine du harcèlement psychologique, de la discrimination et des violences à caractère sexuel.

## **6.2. Traitement et suivi des situations**

- Accueillir les personnes qui souhaitent dévoiler ou déposer un signalement ou une plainte liée à des situations réelles ou potentielles de harcèlement psychologique, de discrimination ou de violences à caractère sexuel;
- Proposer des démarches de résolution informelle propres à la situation;
- Assurer la gestion et le traitement des signalements et des plaintes selon les politiques en vigueur;
- Mettre en place, en collaboration avec les services ou les facultés, les mesures d'accommodement permettant la poursuite du cheminement académique des étudiantes et des étudiants et la poursuite du travail pour les personnes employées dans un climat sain;
- Contacter la personne en autorité afin qu'elle intervienne pour prévenir ou faire cesser une situation problématique et la soutenir pour l'aider à intervenir adéquatement selon la situation;
- Recommander aux autorités compétentes les mesures qui devraient être prises si la sécurité de la personne qui se considère comme lésée est menacée. Faire les liens avec les facultés ou directions concernées, lorsque nécessaire, notamment le Service des ressources humaines, le Service à la vie étudiante, le Service de la mobilité, de la sécurité et de la prévention, etc.;
- Présenter une rétroaction des situations problématiques évitables afin d'améliorer les pratiques, les processus et procédures;
- Recommander aux autorités compétentes les mesures correctives qui pourraient être prises et participer à leur application le cas échéant, sous réserve du mandat du Service des ressources humaines.

## **6.3. Soutien, accompagnement et conseil**

- Offrir l'écoute, le soutien et les conseils nécessaires aux personnes plaignantes, aux témoins, aux tierces personnes et, lorsque la situation le permet, aux personnes mises en cause affectées par une situation de harcèlement psychologique, de discrimination ou de violences à caractère sexuel en les informant des options disponibles en lien avec la situation et leurs besoins;
- Accompagner et conseiller les personnes concernées, incluant les partenaires externes, en vue de trouver les meilleures pistes de solution pour régler la situation;
- S'assurer que les moyens nécessaires soient déployés au soutien dans le milieu d'études ou de travail et que cesse toute forme de harcèlement, de discrimination ou de violences à caractère sexuel. Ainsi, pour toutes les situations qui le requièrent, une coordination est faite avec le Service des ressources humaines afin de s'assurer que chaque situation est prise en charge de façon optimale, tout en évitant les doubles suivis ou enquêtes pour une même situation, et que les enjeux systémiques soulevés par les situations traitées fassent l'objet des suivis appropriés;

- S'assurer avec les partenaires internes ou externes que des moyens sont mis en place pour soutenir les personnes concernées dans les milieux pendant le processus de plainte;
- Conduire des processus de discussions assistées ou rechercher des ententes entre les personnes concernées incluant les partenaires externes.

#### **6.4. Coaching et participation à la vie universitaire**

- Offrir du soutien à tout autre membre de la communauté universitaire qui le demande sur la façon de prévenir, d'aborder et de régler une situation, incluant les situations à l'extérieur des campus où s'exerce la mission de l'Université;
- Participer et contribuer aux différents groupes de travail ou autres activités liées au harcèlement psychologique et à la discrimination;
- Mettre sur pied différents groupes de travail ou autres activités liées aux violences à caractère sexuel;
- Assumer, dans son champ de compétence, les rôles de soutien et de conseil auprès des différentes instances de l'Université de Sherbrooke.

#### **6.5. Vigie des bonnes pratiques et des ressources disponibles**

- Rester à l'affut des nouvelles situations dans la société, de l'actualité médiatique et jurisprudentielle en matière de harcèlement psychologique et de violences à caractère sexuel et des avancées dans ces domaines;
- Exercer une veille concernant les différents développements auprès des ressources externes spécialisées en matière de harcèlement psychologique et de violences à caractère sexuel;
- Développer des partenariats externes avec les différents organismes communautaires de la région et les établissements d'enseignement supérieur;
- Participer aux différents travaux interuniversitaires dans l'optique d'entretenir un réseau de bonnes pratiques et de partage d'outils et d'activités;
- Collaborer et échanger avec les différents chercheurs et chercheuses dans les domaines du harcèlement psychologique et des violences à caractère sexuel pour le bénéfice de leurs recherches et des retombées pour la société;
- Partager avec les personnes responsables de l'Équité, Diversité et Inclusion, les informations récentes ou les pratiques émergentes en matière de discrimination, notamment eu égard aux formations et outils disponibles.

Par ailleurs, les personnes conseillères peuvent se voir confier d'autres responsabilités par la secrétaire générale ou le secrétaire général ou la vice-rectrice ou le vice-recteur aux ressources humaines.

## **7. CONSIDÉRATIONS ADMINISTRATIVES**

Les personnes de l'équipe-conseil en matière de respect des personnes font partie de l'unité administrative nommée « Fonctions de nature indépendante ».

### **7.1. Nomination**

Les personnes conseillères sont nommées par le conseil d'administration sur la recommandation du comité de direction de l'Université.

### **7.2. Imputabilité et reddition de comptes**

Les personnes conseillères occupent une fonction de nature indépendante et ainsi rendent compte de leurs actions au moyen d'un rapport annuel d'activités au conseil d'administration qui, par l'entremise du comité des ressources humaines, en évalue la qualité.

Bien qu'elles relèvent directement du conseil d'administration, les personnes conseillères sont administrativement rattachées à la secrétaire générale ou au secrétaire général de l'Université. Dans l'exercice de leurs fonctions, notamment dans leur rôle d'accompagnement, de traitement et de suivi des situations, elles se réfèrent soit au Vice-rectorat aux ressources humaines ou au Vice-rectorat à la vie étudiante, selon le statut de la personne mise en cause.

Le rapport annuel est présenté à différentes instances ou comités de l'Université à titre d'information.

### **7.3. Garde et conservation des dossiers**

Les personnes conseillères ont la garde des dossiers des personnes auprès desquelles elles interviennent ou qui les consultent.

Les conditions d'accessibilité à ces dossiers sont celles prévues à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* et relèvent de la compétence de la personne responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels.

Les dossiers sont détruits à l'issue de la période de conservation prévue au Calendrier de conservation des documents de l'Université de Sherbrooke, approuvé en vertu de la *Loi sur les archives*.

### **7.4. Modalités de gestion**

L'équipe-conseil en matière de respect des personnes est responsable de l'application des modalités de ce cadre de référence. L'Université fournit les ressources humaines, matérielles et informationnelles requises pour assurer l'accomplissement du mandat confié aux personnes conseillères en matière de respect des personnes dans le respect des ressources disponibles.

## **8. RESPONSABILITÉ**

Le ou la secrétaire générale est responsable de l'application, de la mise à jour et de la diffusion du présent cadre de référence.

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

Le présent cadre de référence est entré en vigueur le 15 mars 2021.