



RAPPORT ANNUEL

2019-2020

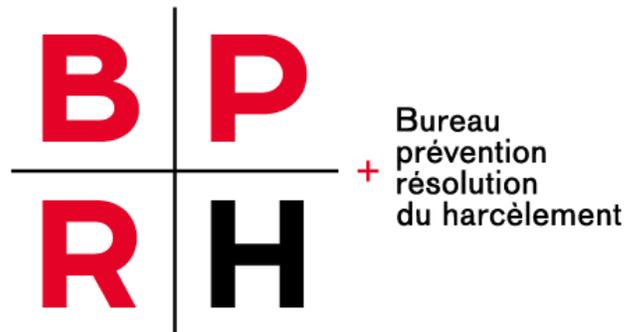


Table des matières

1	Mot de la directrice	3
2	Faits saillants.....	5
3	Mandat du BPRH.....	6
4	Le cadre réglementaire.....	9
4.1	La Politique pour un milieu de travail, d'études et de vie respectueux et exempt de harcèlement.....	9
4.2	La Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.....	10
4.3	Le Règlement sur le Code de vie.....	11
4.4	Le Règlement sur l'encadrement des relations de proximité dans le cadre de rapports d'autorité	11
5	L'ÉTS en bref	12
6	Traitement des dossiers.....	13
6.1	Procédure de traitement des dossiers.....	13
6.2	Schémas du traitement des signalements et des plaintes	13
7	Activités du BPRH.....	17
7.1	Les signalements.....	17
7.1.1	Les signalements de VACS.....	20
7.2	Statistiques concernant les signalements effectués par le personnel	21
7.3	Statistiques concernant la communauté étudiante.....	22
7.4	Les interventions effectuées.....	24
7.4.1	Coaching	25
7.4.2	Intervention de la conseillère	26
7.4.3	Accompagnement.....	26
7.4.4	Accommodement	26
7.4.5	Intervention de gestion.....	26
7.4.6	Résolution de problème.....	26
7.4.7	Avis de facteur de risque.....	27
7.4.8	Traitement des plaintes	27
7.5	Les activités de prévention	29
7.5.1	Journées d'accueil et d'intégration	29
7.5.2	Participation au rallye des nouveaux employés.....	29
7.5.3	Lancement de la programmation 2019-2020 : #Avec Respect... Passons à l'action!	29
7.5.4	Page Web du BPRH	30

7.5.5	Conférence sur la Cyberviolence	30
7.5.6	Sensibilisation Respect en ligne	31
7.6.1	Ensemble pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel	31
7.6.2	Mieux comprendre pour mieux intervenir.....	32
7.6.3	Ateliers sur mesure	32
8	Réseautage et collaboration	34
8.1	À l’interne de l’ÉTS.....	34
8.1.1	Comité PRH-ÉDI	34
8.2	À l’externe de l’ÉTS	35
9	Constats et recommandations.....	36
9.1	Retour sur les recommandations 2018-2019	36
9.1.1	Contrat des cycles supérieurs	36
9.1.2	Formation et éducation	36
9.1.3	Formation en ligne « Ensemble pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel »	37
9.2	Recommandations 2020-2021.....	38
9.2.1	Offrir des services en ligne et poursuivre sa mission de prévention.....	38
9.2.2	Formations sur les VACS phase 1 et 2.....	38
9.2.3	Comité d’encadrement des cycles supérieurs	39
9.2.4	Les ressources du BPRH	39
10	Objectifs 2020-2021	41
11	Conclusion	42

1 Mot de la directrice

Il est impensable de passer sous silence l'impact de la pandémie de COVID-19 et les effets imprévus et sans précédent qu'elle a entraînés, et qu'elle continue d'entraîner, dans nos vies, l'organisation du travail et les activités universitaires. Dès l'annonce de l'état d'urgence sanitaire, l'ÉTS a organisé le télétravail avec célérité. Le BPRH a ainsi adapté son fonctionnement avec créativité afin de poursuivre sa mission et de continuer à offrir des services d'écoute, de soutien, d'accommodement, de signalement et de traitement de plaintes de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel en ces temps incertains.

Il est indéniable que cette situation sanitaire hors du commun a eu une incidence sur les activités du BPRH, bien qu'il soit impossible de la mesurer avec exactitude. L'examen des données sur les consultations pendant les mois de mars 2020 et suivants semble toutefois mettre en lumière une sorte de mise en veille des problèmes et situations habituellement rapportées au BPRH alors que d'autres inquiétudes et priorités induites par la pandémie ont pu soudainement prendre le pas sur ceux-ci. La diminution drastique des contacts sociaux, le télétravail et la scolarisation à distance peuvent également expliquer la baisse constatée des signalements lors de la première vague. Une résurgence des signalements en juillet coïncide avec la période de déconfinement et, peut-être, avec la compréhension que la situation sanitaire actuelle allait perdurer. Ainsi, ce retour à une forme de « normalité » a entraîné une plus grande activité au BPRH.

Cette expérience de télétravail nous a permis de constater que, pour certaines personnes, l'intimité de leur domicile leur permettait davantage de se confier avec aisance. Nous croyons ainsi que le maintien d'une offre de services à distance, une fois la pandémie résorbée, pourrait être bénéfique à la communauté universitaire.

3

Sur une autre note, la période 2019-2020 marquait également une nouvelle étape pour le jeune bureau qu'est le BPRH. C'est durant l'année 2019 que l'exigence ministérielle relativement à l'offre d'une formation annuelle obligatoire sur les violences à caractère sexuel (VACS)¹ a débuté. Ainsi, le BPRH a été à pied d'œuvre pour non seulement mettre au point une formation annuelle originale et adaptée en la matière, mais aussi pour développer une méthodologie et des outils permettant de rejoindre tous les membres de la communauté universitaire et de compiler des statistiques notamment sur les taux de progression et de complétion de cette formation. Le BPRH a pu compter sur la précieuse collaboration et l'expertise de ressources de l'ÉTS pour mener à bien ce dernier projet essentiel pour la reddition de compte annuelle au ministère et tient à remercier à cet égard tout spécialement le Service des technologies de l'information (STI), le Registrariat et le Bureau de la recherche institutionnelle et de l'amélioration des processus (BRIAP); en plus de ses collaborateurs habituels que sont le Service des ressources humaines, le Service aux étudiants, le Service des communications et le Service de prévention et de sécurité.

Le BPRH clôt ainsi sa troisième année de fonctionnement et nous constatons qu'il est de plus en plus sollicité pour participer, collaborer ou contribuer avec d'autres groupes, tant internes qu'externes, à l'évolution du respect, du consentement, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Ce rayonnement est également constaté par nombre de cas qui nous sont rapportés par des

¹ Voir à cet égard la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, RLRQ, c P-22.1, art 3 al 3 (2) et (3) [LCVACS].



personnes témoins de situations qui souhaitent obtenir des conseils ou nous mettre en contact avec la personne directement concernée.

Enfin, exceptionnellement, ce rapport annuel couvre la période de mai 2019 à septembre 2020 afin de pouvoir fournir, lors du prochain rapport, des statistiques cohérentes avec celles demandées par le ministère de l'Enseignement supérieur concernant les violences à caractère sexuel². Ainsi, le prochain rapport annuel et les suivants couvriront la période de septembre à septembre de l'année suivante, qui est celle visée par la reddition de compte ministérielle.

Nous tenons à remercier tous nos partenaires qui soutiennent de différentes façons les interventions, les accommodements demandés ainsi que les activités de prévention mises en place par le BPRH.

Enfin, nous espérons que ce rapport contribuera à mieux faire connaître le BPRH et les différentes actions que nous menons afin de prévenir et de faire cesser toutes situations de violence ou de harcèlement.

Respectueusement,

Dominique Bilodeau
Directrice du Bureau de prévention et de résolution du harcèlement

² *Ibid*, art 12.

2 Faits saillants

76 dossiers de signalements et de plaintes

45 % membres du personnel - 54 % clientèle étudiante - 1 % autres

5 plaintes ont été déposées

5 plaintes de harcèlement psychologique

0 plainte de violences à caractère sexuel

59 % des dossiers ont fait l'objet de coaching

Les employés.es et les étudiants.es ont consulté le BPRH pour du coaching dans une même proportion.

Plus d'une **quinzaine** d'interventions de la conseillère ont été réalisées par le BPRH.

12 formations, ateliers sur mesure et conférences ont été dispensés par le BPRH au sein de la communauté universitaire de l'ÉTS.

3 Mandat du BPRH

Le mandat du BPRH se déploie en deux principaux volets : la prévention et le traitement des situations signalées.

Nous ne répéterons jamais assez que les activités de prévention et de sensibilisation jouent un rôle de premier plan dans la diminution des cas de harcèlement et des VACS, car elles contribuent à un changement de culture pérenne. À cet égard, il n'est pas anodin que le ministère de l'Enseignement supérieur ait opté pour l'imposition d'une formation annuelle obligatoire sur les VACS aux membres des établissements d'enseignement supérieur pour contrer ce type de violence.

Le BPRH consacre ainsi beaucoup d'énergie et d'efforts pour mettre sur pied des formations et activités de sensibilisation novatrices, adaptées à la réalité de l'ÉTS et à sa communauté afin que celle-ci soit interpellée³.

Plus spécifiquement, le mandat du BPRH se détaille ainsi :

En matière de sensibilisation, d'éducation, de formation et de coaching :

- > Développer, élaborer et mettre en place des outils et des programmes de prévention, d'éducation et de sensibilisation en matière de gestion des conflits, de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel et de VACS.
- > Élaborer et mettre en place des activités de sensibilisation et d'éducation en matière de harcèlement et de VACS; s'occuper de la logistique et en assurer la promotion.
- > Organiser et donner des séances d'informations et de sensibilisation sur le harcèlement et les VACS.
- > Assurer le coaching de personnes, notamment celles en situation de gestion, afin de les accompagner dans la mise en œuvre de mesures préventives et curatives.

6

En matière de médiation et de résolution de problème :

- > Conseiller les personnes requérant ses services, évaluer la nature et l'étendue de la situation et décider de l'action à prendre conformément aux modalités d'intervention prévues par les Politiques.
- > Accompagner et conseiller le personnel ou les étudiant.es en vue de trouver les meilleures pistes de solution pour la résolution d'un conflit et, s'il y a lieu, de s'assurer que les moyens nécessaires sont pris pour que cesse toute forme de harcèlement ou de VACS.
- > Conduire un processus de résolution de problème ou de recherche d'ententes entre les personnes concernées.
- > Agir à titre d'intervenant ou de facilitateur dans le traitement de situations pouvant porter atteinte à la dignité des personnes.
- > Faire les liens nécessaires avec les unités concernées.

³ À titre de particularités, nous relevons que l'ÉTS est une université monofacultaire, que sa communauté étudiante comporte 18 % de femmes et près de 55 % d'étudiant.es de cycles supérieurs étrangers. La vulnérabilité de ce dernier groupe, sa « situation d'adaptation, en exil » ont fait l'objet de commentaires lors des consultations relatives à l'adoption du projet de loi n° 151. Québec, Assemblée nationale, Commission de la culture et de l'éducation, « Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 151, Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur », dans *Journal des débats de la Commission de la culture et de l'éducation*, 41^e lég, 1^{re} sess, vol 44 n° 85, (21 novembre 2017).

En matière de soutien, d'accompagnement et traitement des signalements :

- > Dispenser des conseils aux personnes qui la consultent.
- > Faire les liens avec les autres unités concernées, lorsque nécessaire, notamment le Service des ressources humaines ou les Services aux étudiants.
- > Assurer, en collaboration avec les services ou départements concernés, la poursuite du cheminement académique des étudiant.es.
- > Effectuer la liaison avec les services ou départements concernés par le traitement d'un signalement ou d'une plainte formelle et favoriser une approche concertée des intervenants au dossier; informer le Secrétaire général lorsque requis.
- > Recommander aux personnes compétentes les mesures qui devraient être prises si l'intégrité de la personne qui se considère comme lésée est menacée.

En matière de traitement et de suivi des plaintes :

- > Accueillir les signalements, les plaintes et les demandes du personnel ou des étudiant.es reliés à des situations potentielles de harcèlement ou de VACS et procéder à la cueillette des données en ce sens.
- > Analyser la recevabilité des plaintes et, au besoin, s'adjoindre l'aide d'une ou d'un juriste, d'une ou d'un psychologue, d'une conseillère ou d'un conseiller en gestion des ressources humaines, ou de toute autre personne dont l'aide est jugée appropriée.
- > Assurer la gestion et le suivi des demandes et des plaintes.
- > Coordonner les étapes relatives à l'attribution et au suivi des mandats d'enquête à l'externe, assurer le suivi et l'évaluation appropriés de ces interventions.

7

En matière de relations de proximité

- > Recevoir les déclarations de relations de proximité.
- > Émettre des recommandations et assurer un suivi relativement aux mesures d'encadrement à mettre en place.

À titre de ressource spécialisée :

- > Assumer, dans son champ de compétence, les rôles de soutien et de conseil auprès de la direction de l'École et du Secrétaire général.
- > Maintenir une vigie des situations à risque. Lorsque requis, informer et émettre ses recommandations au Secrétaire général, responsable de l'application de la Politique.
- > Produire un bilan annuel de ses activités destiné au Conseil d'administration et à la Direction générale.
- > Produire une reddition de compte annuelle au ministère de l'Enseignement supérieur quant aux VACS.
- > S'assurer du respect et de la mise en œuvre de la LCVACS

En somme, le BPRH collabore avec l'ensemble des services, départements et associations de l'ÉTS. Tous les membres de la communauté universitaire, peu importe leur rôle ou leur mandat au sein de l'École peuvent faire appel au BPRH que ce soit pour un signalement, un conseil, une sensibilisation, une formation, une intervention ou une plainte.

Enfin, le BPRH relève directement du Conseil d'administration de l'ÉTS; il maintient toutefois un lien administratif avec le Secrétaire général.



L'Équipe du BPRH

Le BPRH est composé d'une petite équipe de deux personnes : la directrice et la technicienne en prévention et en résolution du harcèlement.

Il n'est pas inutile de noter que la directrice est responsable tant des volets prévention et intervention du harcèlement et des VACS, de l'encadrement des rapports de proximité, d'assurer un rôle de conseil à l'ensemble des services de l'ÉTS, en plus de veiller au développement stratégique du BPRH. La technicienne offre un apport non négligeable à la directrice quant à l'aspect administratif de son mandat, mais également dans le traitement des dossiers et le développement des activités de sensibilisation et de formation.

4 Le cadre réglementaire

Le BPRH exécute sa mission et son mandat selon le cadre réglementaire de l'ÉTS, lequel est cohérent avec la LCVACS.

Le conseil d'administration de l'ÉTS a adopté, en octobre 2018, la politique révisée de prévention du harcèlement; cette dernière est devenue la *Politique pour un milieu de travail, d'études et de vie, respectueux et exempt de harcèlement*.

Il a également adopté, en décembre 2018, la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* et le nouveau *Règlement sur le Code vie*.

L'ÉTS s'est également doté du *Règlement sur l'encadrement des relations de proximité dans le cadre de rapports d'autorité* prévoyant les règles qu'une personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec une autre doit respecter si elle « entretient des liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels »⁴ avec celle-ci.

Ces politiques et règlements couvrent l'ensemble des membres de la communauté universitaire et semblent de mieux en mieux compris au sein de l'ÉTS.

4.1 La Politique pour un milieu de travail, d'études et de vie respectueux et exempt de harcèlement

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un membre de la Communauté universitaire et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail, d'études et de vie néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne qui en est victime⁵.

Une conduite vexatoire peut prendre différentes formes : insultes, paroles blessantes, placotage dans le dos, menaces, cris ; habituellement, elle se construit dans le temps. Le harcèlement est l'accumulation de différents gestes, attitudes, paroles ou actes qui pris séparément peuvent paraître anodins, mais qui, par l'accumulation, peuvent créer une détresse psychologique chez la personne qui en est victime. La conduite vexatoire est plus que dérangeante, elle est blessante et elle atteint l'autre dans son amour-propre.

Le caractère vexatoire s'apprécie généralement en fonction de la personne qui vit la situation qu'elle dénonce, sans égard aux intentions de la personne qui harcèle. Dans la majorité des cas, l'appréciation portera sur la nature, l'intensité et la récurrence des gestes importuns, de même que sur leur impact sur la victime. La conduite vexatoire peut comporter un caractère

⁴ LCVACS, art. 3 al 4.

⁵ LNT, art. 81.18.

*de continuité démontrable par l'effet des préjudices physiques ou psychologiques qui relient chacun des gestes entre eux.*⁶

Toutefois, une seule conduite grave peut constituer du harcèlement si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur la personne qui le subit.

Le harcèlement psychologique peut se manifester notamment par :

- > De l'intimidation, des menaces, de la violence, du chantage ou de la coercition;
- > Des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou des humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou des hurlements;
- > Des injustices en lien avec de l'abus de pouvoir ou de l'abus d'autorité.

4.2 La Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel

Selon la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, les violences à caractère sexuel (VACS) se définissent ainsi :

La notion de violence à caractère sexuel s'entend de 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*⁷.

10

L'ÉTS a inclus cette définition dans sa politique pour prévenir et combattre les VACS.

Les comportements suivants constituent, entre autres, des inconduites et VACS:

- > Le sexisme, la misogynie, l'homophobie, la biphobie, la transphobie;
- > La diffusion d'images ou de vidéos sexuelles dégradantes;
- > Les avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;
- > La manifestation d'un intérêt non désiré;
- > Les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel;
- > Les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- > Le harcèlement sexuel;
- > Le cyberharcèlement;
- > La production ou la distribution d'images ou de vidéos sexuelles d'une personne sans son consentement;

⁶ <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/les-normes-du-travail/article-8118/index.html>, citant Québec (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*) c. Dhawan, 2000 CanLII 11031 (QC CA).

⁷ LCVACS, art. 1 al 2 et 3.

- > Les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés;
- > L'imposition d'une intimité sexuelle non voulue;
- > Les promesses de récompense ou menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel.

4.3 Le Règlement sur le Code de vie

Le Règlement sur le code de vie est la nouvelle version du code de conduite; il couvre l'ensemble des membres de la communauté universitaire. Il définit les comportements à adopter et ceux à proscrire afin que l'ÉTS soit un milieu respectueux, non violent, permettant à chaque personne de poursuivre des études et de travailler dans un climat où elle se sent respectée et en sécurité.

4.4 Le Règlement sur l'encadrement des relations de proximité dans le cadre de rapports d'autorité

Mis en application depuis le 1^{er} avril 2019, ce règlement a pour but d'encadrer les relations de proximité afin d'éviter de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans le cadre d'un rapport d'autorité, qu'il soit pédagogique ou professionnel. Il s'inscrit dans une série de démarches visant à promouvoir un milieu de vie, d'études et de travail sain, favorisant positivement le cheminement académique et professionnel des membres de la communauté.

Les personnes en autorité sont tenues de déclarer les relations de proximité qu'elles entretiennent ou ont entretenues durant les cinq dernières années avec une personne sous leur autorité. Cette déclaration obligatoire vise à encadrer ces relations afin de prévenir tout conflit d'intérêts potentiel et toute apparence de conflit d'intérêts. Le formulaire doit être rempli par la personne en autorité et être remis au BPRH.

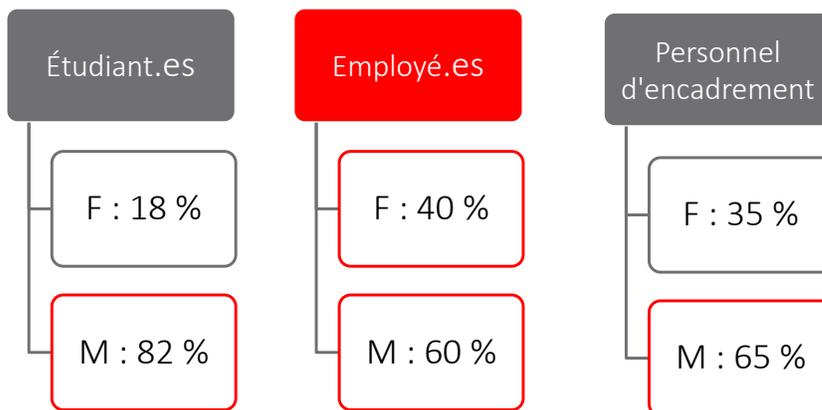
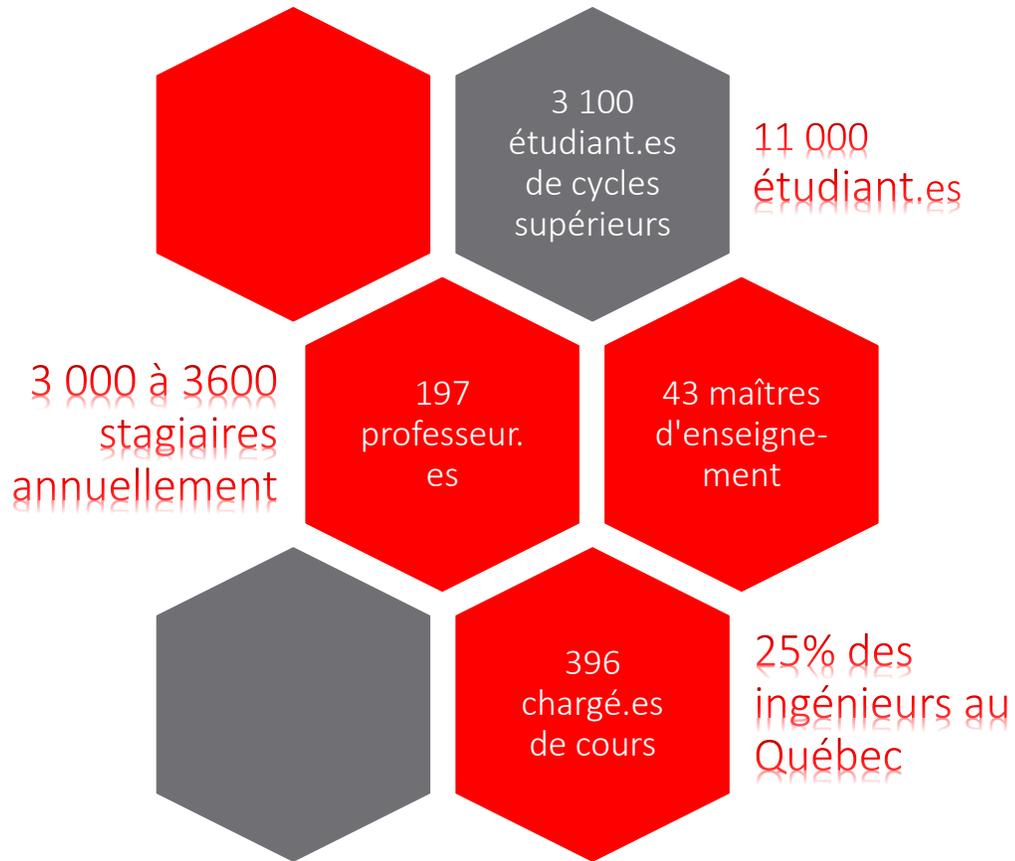
Relation de proximité : Relation amoureuse ou sexuelle entre deux membres de la Communauté universitaire ayant un Rapport d'autorité entre elles. Il peut s'agir d'une relation actuelle ou étant survenue au cours des cinq dernières années⁸.

Rapports d'autorité : Rapports d'autorité pédagogique ou professionnel dans le cadre duquel une des personnes impliquées peut avoir un impact direct sur le parcours académique ou professionnel de l'autre personne⁹.

⁸ Règlement sur l'encadrement des relations de proximité dans le cadre de rapports d'autorité, Res CA-352-4093, 3 décembre 2018, art 2.

⁹ Ibid.

5 L'ÉTS en bref



6 Traitement des dossiers

6.1 Procédure de traitement des dossiers

Les membres de la communauté universitaire peuvent communiquer directement avec le BPRH, sans intermédiaire et en toute confidentialité afin d'obtenir un rendez-vous. Une rencontre est alors planifiée afin d'échanger sur la situation problématique vécue ou dont ils ont été témoins. Les différentes possibilités d'intervention sont également abordées. Cette consultation constitue un « signalement ».

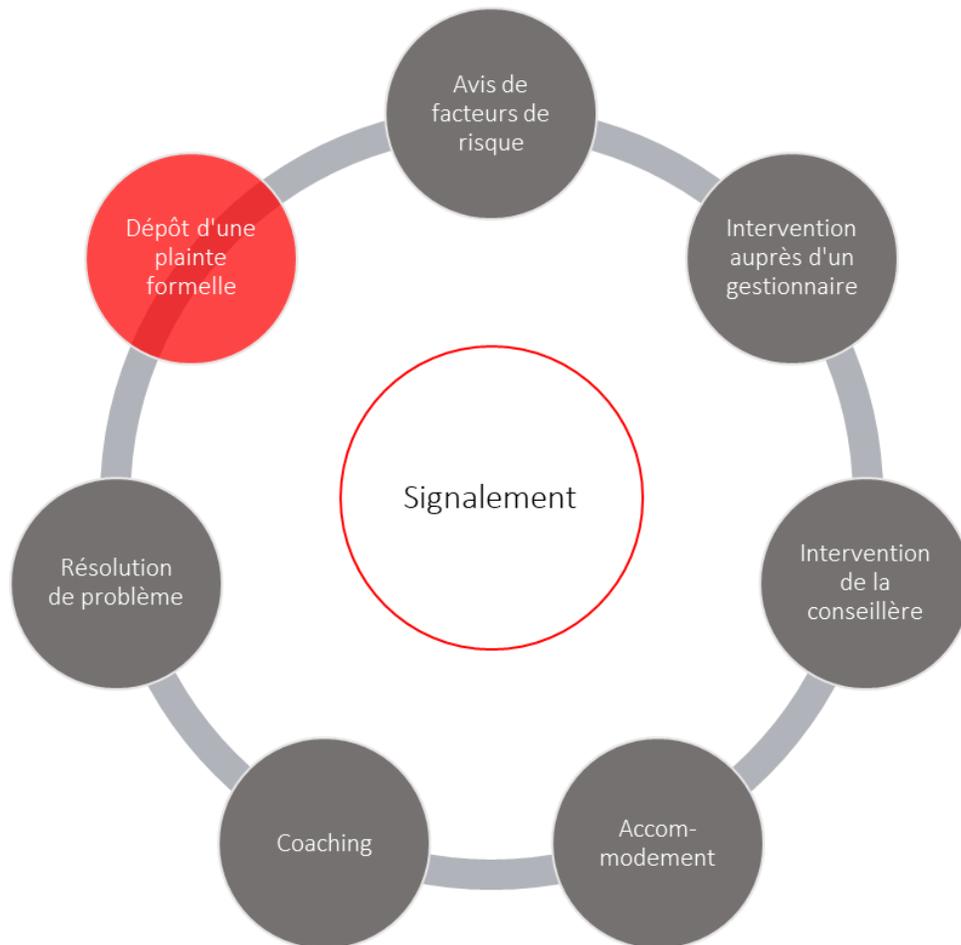
Plusieurs démarches s'offrent aux personnes qui consultent le BPRH et plus d'une peut être menée, parallèlement ou non. En fonction de la nature de la situation, des besoins et des attentes exprimés par la personne qui fait le signalement, une démarche peut être amorcée après une première rencontre. Il est important de souligner que la personne qui fait le signalement décide elle-même des démarches qu'elle veut entreprendre et qu'elle est libre à tout moment, de se désister des procédures en cours.

Selon le niveau de gravité et d'urgence, une démarche peut être menée par le BPRH.

Le signalement d'une situation problématique peut faire l'objet d'une plainte formelle de harcèlement psychologique ou de violences à caractère sexuel. La personne qui a signalé une situation devient alors la « plaignante » et elle doit remplir le formulaire de plainte prévu à cet effet. La recevabilité de sa plainte sera évaluée en fonction de la définition légale du harcèlement ou des VACS et enquêtée si elle est jugée recevable. L'enquête permettra de conclure si la plainte est considérée comme étant fondée ou non fondée.

6.2 Schémas du traitement des signalements et des plaintes

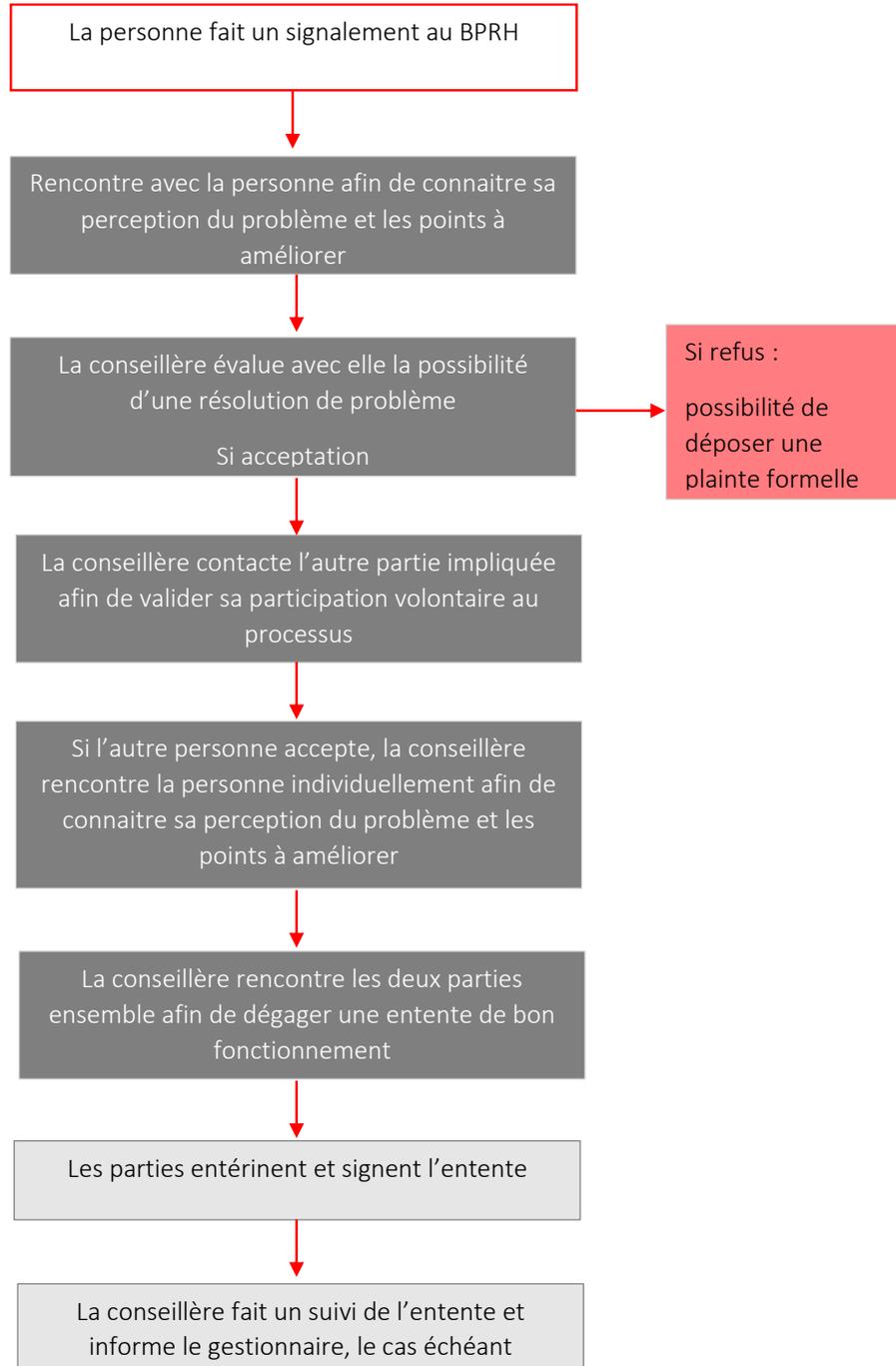
Différentes avenues s'offrent à la personne qui formule un signalement. Le processus de traitement de celui-ci n'est pas linéaire ni unique. Les services offerts par le BPRH sont adaptés à la personne qui le consulte, à ses besoins, à ses attentes et à la situation signalée. Plus d'une intervention peut être tentée.



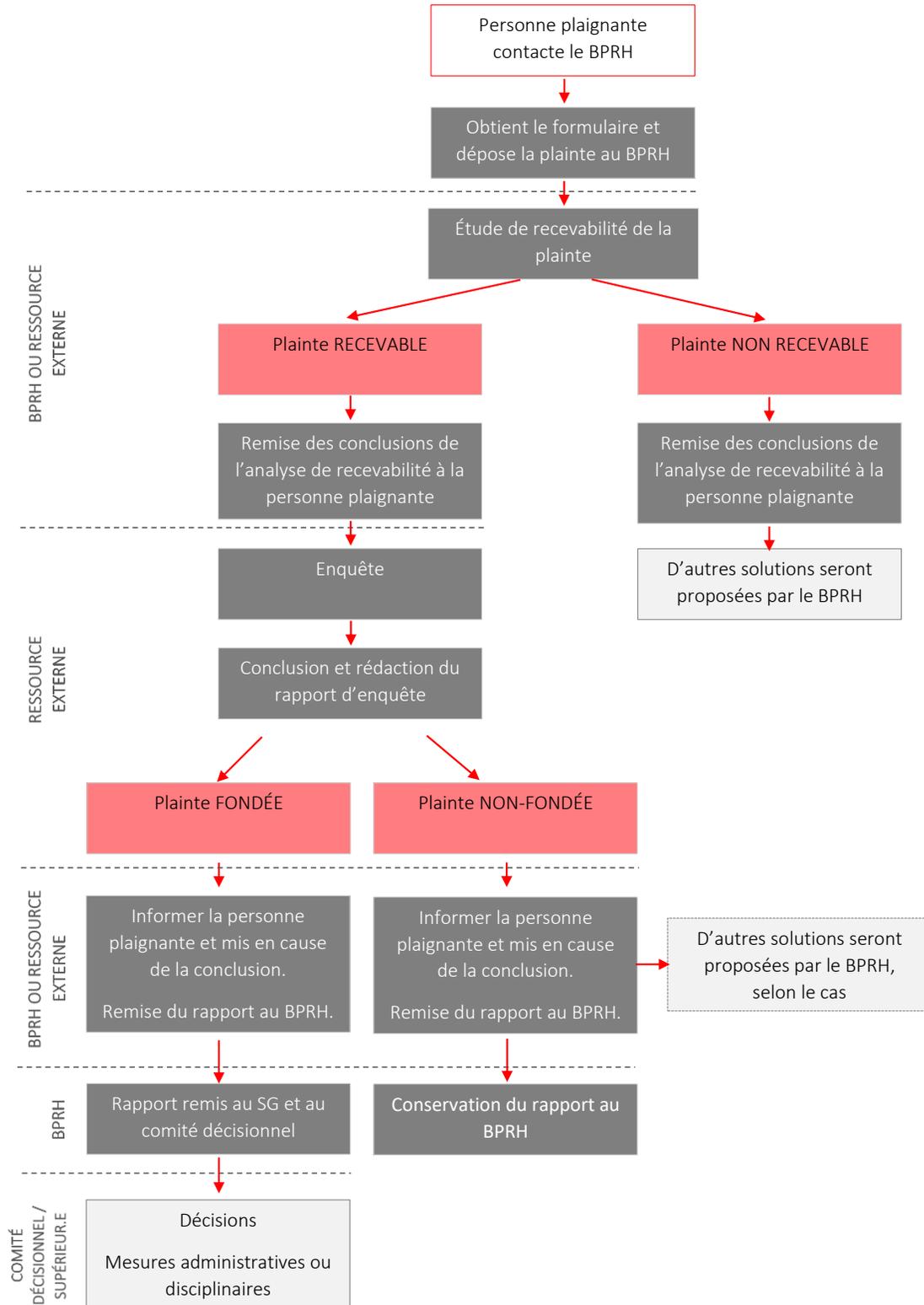
La démarche de résolution de problème se trouve parmi les différentes possibilités d'intervention, et est privilégiée par le BPRH particulièrement dans les cas d'incivilité et de conflit. La participation à cette intervention est volontaire et vise un changement de comportement, d'où son grand attrait. Elle se déroule entre les personnes impliquées dans la situation problématique afin de trouver des solutions concrètes aux problèmes identifiés. Cette démarche se conclut la plupart du temps par une entente de bon fonctionnement entérinée par les deux personnes.

Lorsqu'une personne le désire, un signalement peut faire l'objet d'une plainte de harcèlement psychologique ou de violences à caractère sexuel. Elle enclenche alors une démarche formelle dès le dépôt de la plainte.

DÉMARCHE DE LA RÉOLUTION DE PROBLÈME



TRAITEMENT DES PLAINTES



7 Activités du BPRH

Le BPRH offre des services à l'ensemble des membres de la communauté universitaire et joue un rôle primordial, notamment dans la prévention et la gestion des situations d'incivilité, de violence et de harcèlement. Plusieurs de ses activités sont axées sur la prévention, la sensibilisation et la formation.

Une part non négligeable de ses autres activités concerne les signalements et les plaintes en matière de harcèlement ou de VACS déposées par les membres de la communauté universitaire.

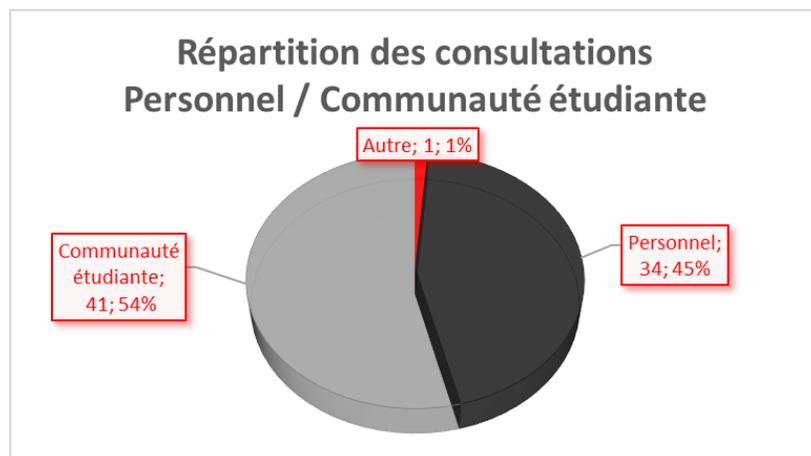
7.1 Les signalements

Au cours des derniers 16 mois, 76 signalements ont été portés à l'attention du BPRH. Bien que la période couverte par ce rapport annuel soit plus longue qu'habituellement, le nombre de signalements est inférieur à celui de l'année dernière (116)¹⁰.

Cette année encore, il n'y a pas une grande différence au niveau de la répartition des dossiers entre la communauté étudiante et le personnel de l'ÉTS. L'âge

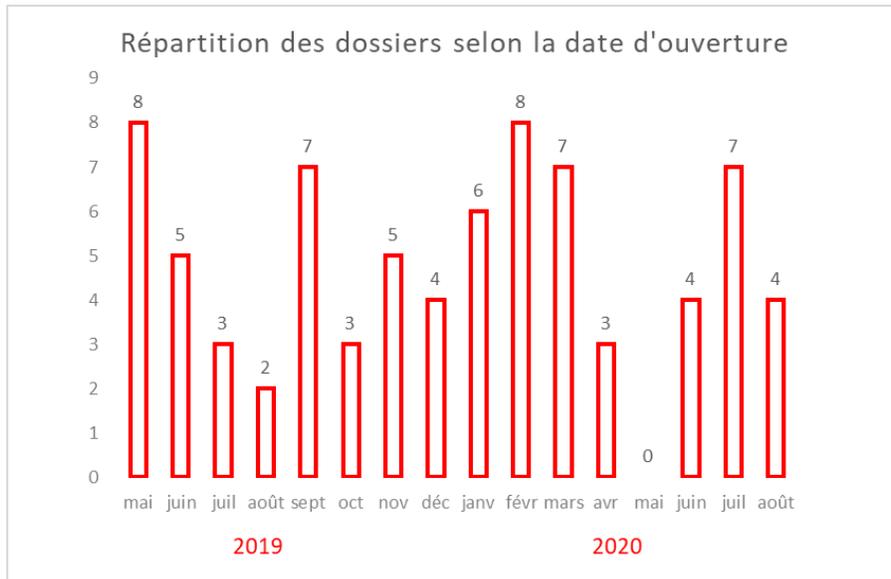
moyen des personnes qui font un signalement est de 36 ans. Cela peut sembler élevé quand on se réfère aux étudiant.es. Toutefois, il est important de souligner que le BPRH a ouvert plusieurs dossiers d'étudiant.es des cycles supérieurs dont l'âge est souvent plus avancé.

Les mois qui ont été les plus achalandés quant à l'ouverture des dossiers sont les mois de mai 2019 et de février 2020.

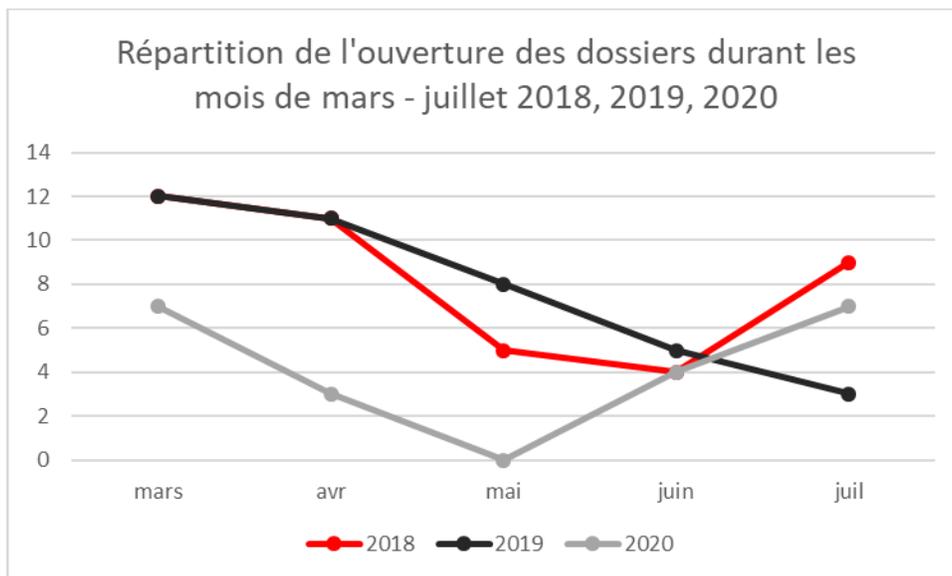


Note : La catégorie « Autre » peut représenter des membres de l'extérieur de la communauté de l'ÉTS ou encore un groupe de personnes ayant différents statuts à l'ÉTS.

¹⁰ À cet égard, nous référons au mot de la directrice pour de plus amples informations.

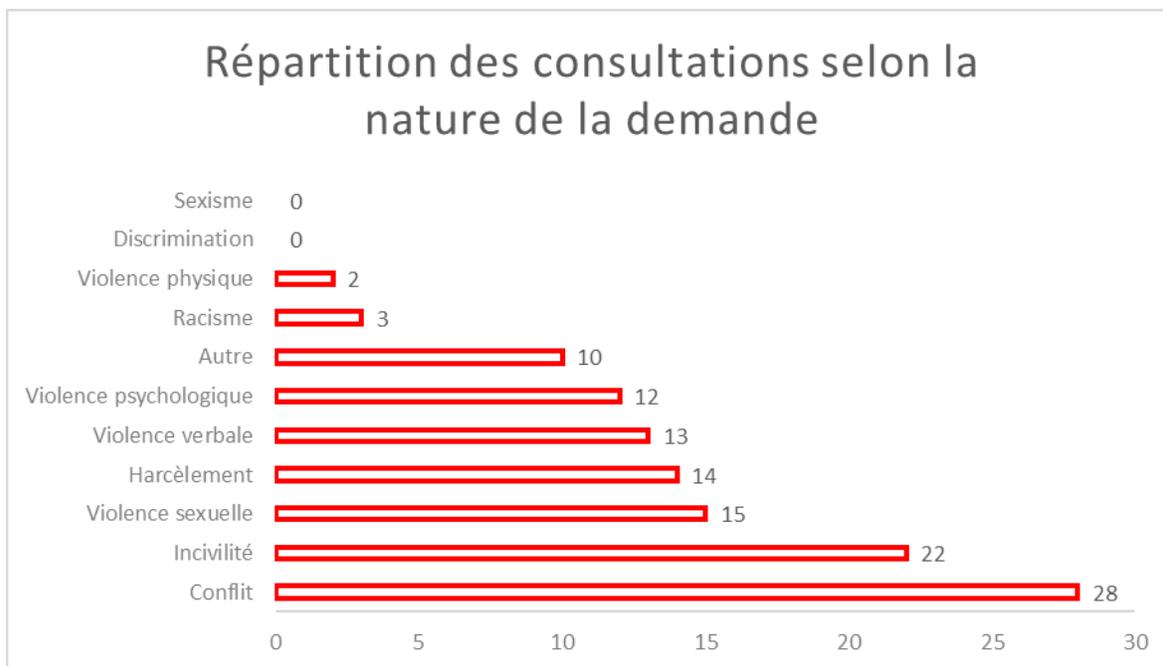


Un coup d’œil à la répartition des dossiers selon leur date d’ouverture permet de croire que la pandémie et les mesures d’isolement physique qu’elle a entraînées ont eu une incidence dans la diminution des cas rapportés, particulièrement au mois de mai, où il n’y a eu aucun signalement. À titre de comparatif, il semble utile d’illustrer le nombre de signalements respectifs pour les années 2018, 2019 et 2020 durant les mois suivant la déclaration de l’état d’urgence sanitaire au Québec (13 mars 2020) afin de mettre en perspective l’incidence que celui-ci a pu avoir sur les situations rapportées.



Il est important de rappeler que les dossiers ouverts ne représentent pas tous des plaintes de harcèlement ou de violence à caractère sexuel; ils peuvent concerner une variété de sujets et d’enjeux (racisme, conflits, incivilité, etc.).

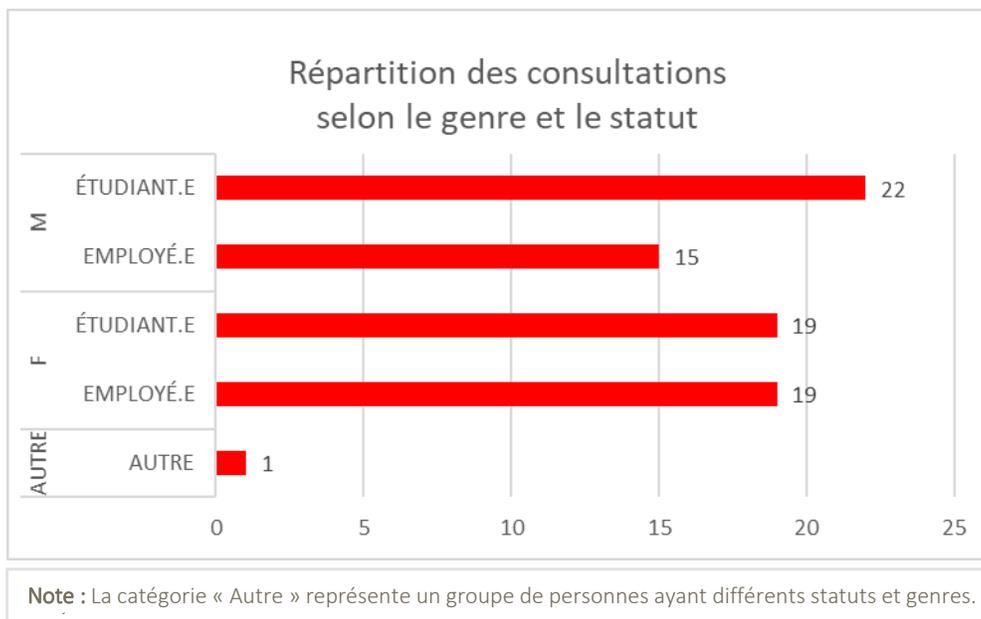
Les statistiques suivantes sont basées sur la personne qui fait le signalement, c'est-à-dire celle qui fait appel au BPRH afin de recevoir des services.



Note : Possibilité de sélectionner plusieurs motifs de consultation. La catégorie « Autre » peut concerner des situations de nature académique ou ne relevant pas nécessairement du mandat du BPRH.

Lorsque les gens contactent le BPRH, ils identifient les différents motifs qui les ont incités à consulter la directrice. La nature de leur demande peut être multiple. Le schéma ci-dessus démontre que le conflit et l'incivilité demeurent, année après année, deux motifs récurrents de consultation. Cela confirme l'importance de poursuivre la sensibilisation et la promotion de la démarche de résolution de problème. Cette intervention, il est utile de le rappeler, permet de trouver des solutions qui résolvent adéquatement et à la satisfaction des parties, la situation problématique, en visant des modifications de comportement durables.

Les autres motifs de consultation qui sont également identifiés en grand nombre sont le harcèlement, les violences à caractère sexuel et les violences verbale et psychologique.



Cette année, le nombre de signalements fait par les hommes est presque équivalent à celui des femmes (un de moins). Néanmoins, les femmes, bien que minoritaires à l'ÉTS, représentent 50 % des personnes qui font un signalement. Elles demeurent ainsi surreprésentées par rapport à leur représentativité dans la communauté de l'ÉTS. Les employées et les étudiantes ont eu recours au BPRH dans une même proportion.

Les hommes, quant à eux, représentent cette année 49 % des personnes ayant sollicité l'aide du BPRH. Il est intéressant de constater que les hommes étudiants ont été plus nombreux que les employés à requérir les services du BPRH.

7.1.1 Les signalements de VACS

Tout comme l'année dernière, 15 signalements de VACS ont été reçus au BPRH. Néanmoins, il ne faut pas oublier que le présent rapport couvre une période de 16 mois (mai 2019 à septembre 2020) plutôt que 12 mois. Ainsi, nous constatons une légère baisse des signalements, laquelle peut être attribuable, ou non, aux effets de la pandémie que nous avons soulevés précédemment.

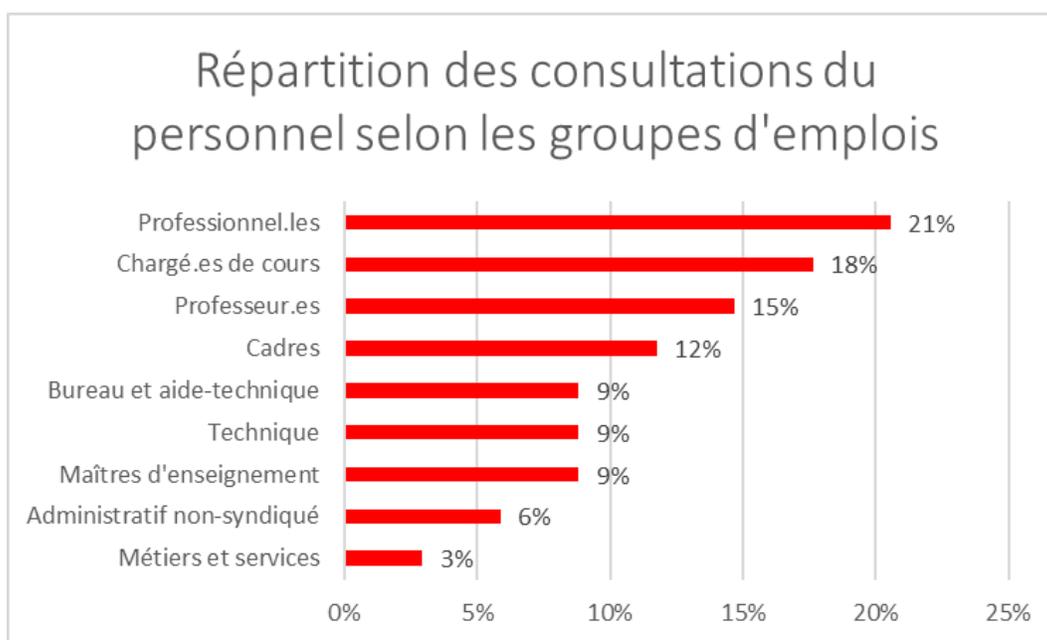
Il est pertinent de noter que le nombre de signalements en VACS déclaré dans la reddition de compte au ministère de l'Enseignement supérieur est seulement de 10 puisque la période couverte est distincte du présent rapport (septembre 2019 à septembre 2020).

À la différence de l'année dernière, aucun des signalements de violence à caractère sexuel effectués ne s'est conclu par une plainte au BPRH. D'autres démarches ont pu être privilégiées par les personnes concernées, qu'elles soient judiciaires ou autres. Dans ces cas, le BPRH continue de soutenir la personne concernée et à l'accompagner dans ses démarches. Aussi, il est important de noter que certaines situations rapportées échappent au champ d'application de la Politique pour

prévenir et combattre les violences à caractère sexuel¹¹. Le BPRH offre néanmoins ses services à la personne qui fait le signalement, mais ne peut mener d'enquête.

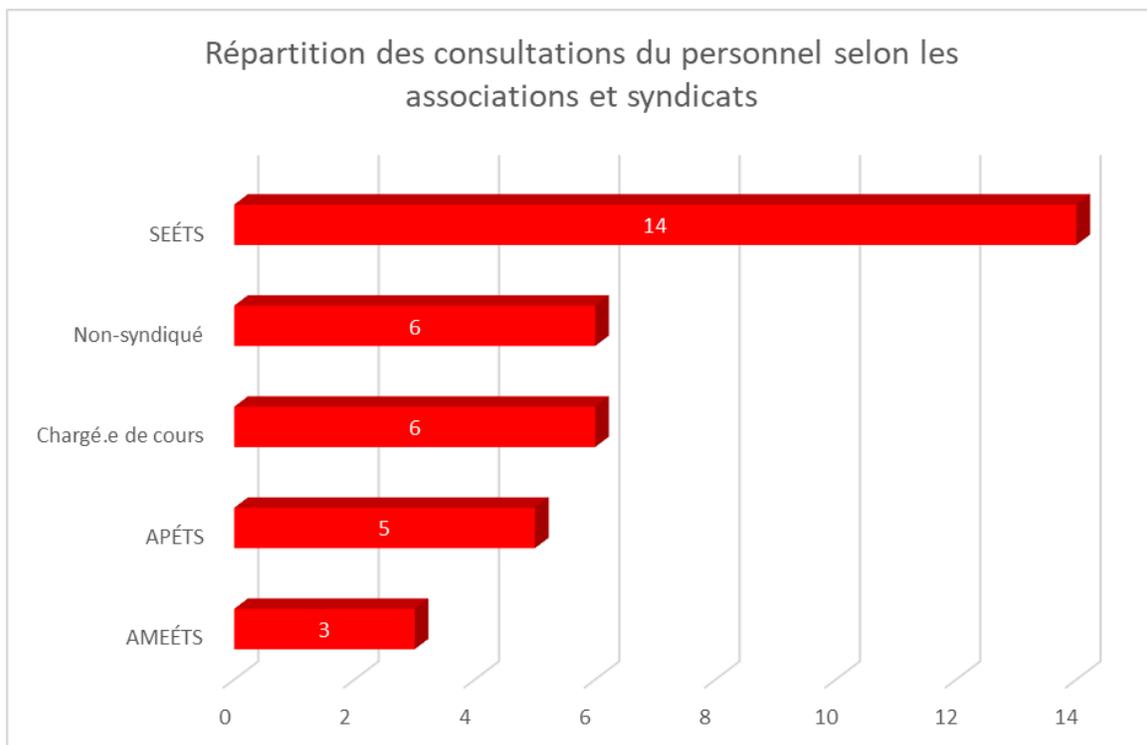
Nous souhaitons que les activités de sensibilisation et de formation dispensées par le BPRH quant aux violences à caractère sexuel continueront à inciter des personnes à solliciter son aide afin de faire respecter leur droit d'étudier et de travailler dans un milieu respectueux, exempt de violence à caractère sexuel.

7.2 Statistiques concernant les signalements effectués par le personnel



Une plus grande proportion de professionnels et de chargés de cours a consulté le BPRH dans la dernière année, bien que la variation entre les catégories d'employés demeure marginale en chiffres absolus.

¹¹ Par exemple, lorsqu'elle est commise par une personne n'étant pas membre de l'ÉTS et hors du cadre académique ou professionnel de la personne ayant vécu la violence.

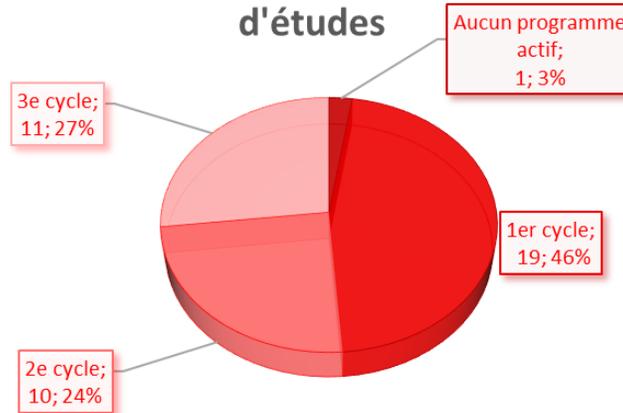


Le SEÉTS représente le plus grand nombre d'employés à l'ÉTS; tout comme l'année précédente, ses membres sont ceux qui ont sollicité davantage le BPRH.

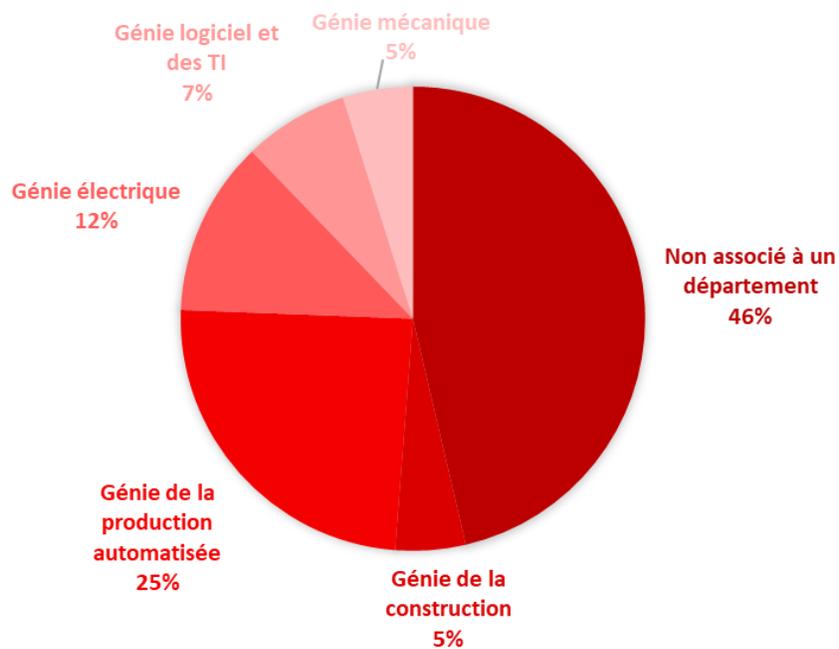
7.3 Statistiques concernant la communauté étudiante

Au sein de la communauté étudiante, ce sont les étudiant.es de cycles supérieurs qui ont sollicité en plus grand nombre le BPRH. Tout comme l'année précédente, leurs signalements concernent, dans la majorité des cas, la relation académique avec un professeur ou une personne en autorité. Les difficultés qu'ils et elles rencontrent génèrent très souvent un sentiment d'injustice qui les amènent à penser qu'ils ou elles vivent du harcèlement.

Répartition des consultations de la communauté étudiante selon le cycle d'études



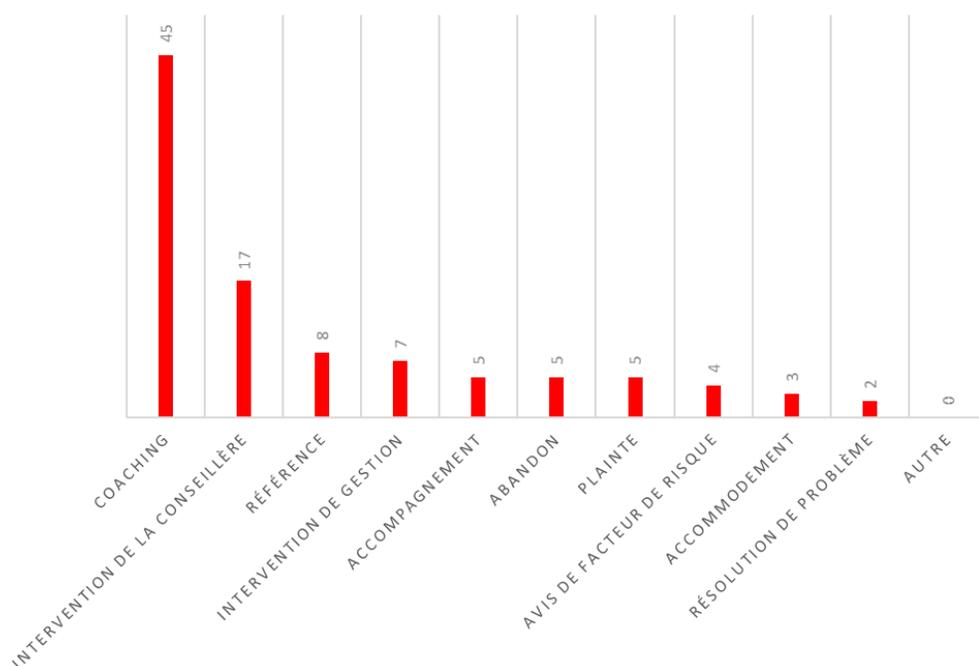
Répartition des consultations de la communauté étudiante selon les départements



Note : La catégorie « Non associé à un département » représente les programmes d'études non rattachés à un département précis (ex. : doctorat en génie, maîtrise en génie ou cheminement universitaire en technologie).

7.4 Les interventions effectuées

Répartition des dossiers selon le type d'intervention



Note : Il est possible de choisir plus d'une intervention par signalement.

Ce schéma représente le type d'interventions choisies, de concert avec le BPRH, par les personnes ayant sollicité les services du BPRH. Pour une situation donnée, la clientèle du BPRH n'est pas limitée à une seule intervention et un continuum de services est offert. Tout comme l'année précédente, l'obtention de conseils adaptés à une situation donnée (« coaching ») est très recherchée par la communauté de l'ÉTS (45 dossiers, soit 59 %¹²). Cela n'est pas surprenant puisque cette intervention favorise l'autonomie des personnes et leur permet un contrôle accru sur la situation.

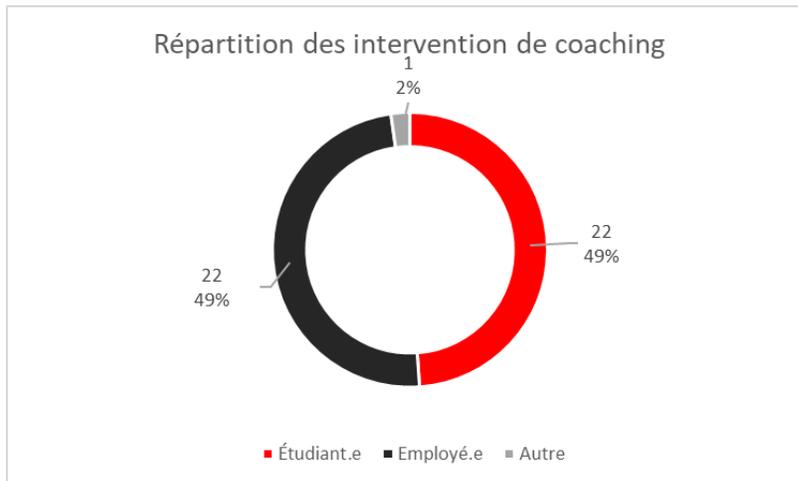
À l'inverse, une proportion non négligeable (17 dossiers, soit 22 %¹³) de personnes ont plutôt souhaité que ce soit le BPRH qui intervienne pour régler la situation, que ce soit après une autre démarche ou sans en avoir tenté une autre.

Par ailleurs, l'ÉTS n'étant pas dotée d'un ombudsman, certains cas rapportés touchent parfois des questions de nature académique, qu'elles soient isolées ou surviennent dans le cadre d'une situation relevant du mandat du BPRH. C'est pourquoi certaines personnes sont dirigées vers d'autres services, le tout avec la collaboration du BPRH.

¹² Le pourcentage est ici calculé sur le nombre total de dossiers (76) et non sur le nombre total d'interventions (101) puisqu'un même dossier peut comporter plusieurs interventions.

¹³ *Ibid.*

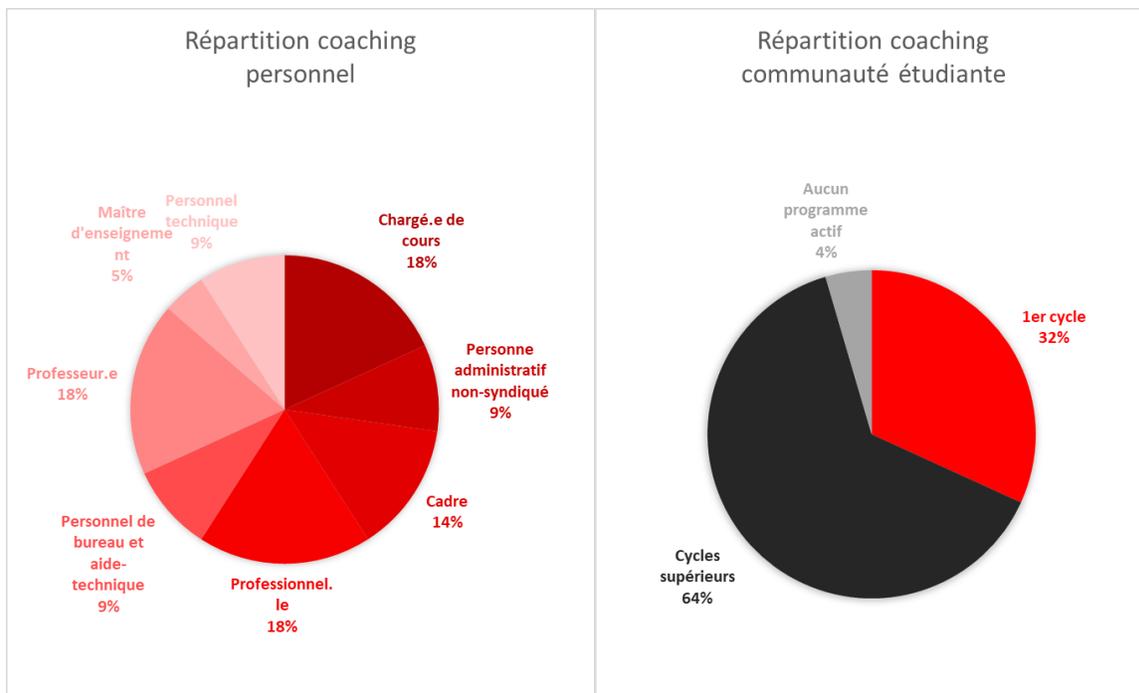
7.4.1 Coaching



Note : La catégorie « Autre » représente un groupe de personnes ayant différents statuts à l'ÉTS.

La directrice du BPRH a fait 45 interventions de coaching; les personnes conseillées ou rencontrées sont étudiantes, enseignantes, gestionnaires, directrices ou employées. Il est important de noter que les gens ont besoin d'être soutenus lorsqu'ils vivent, sont témoins ou informés d'une situation conflictuelle, de violence ou de harcèlement. Plusieurs d'entre elles se sentent démunies et ne

savent pas comment gérer la situation. Cette année, la communauté étudiante et les membres du personnel ont eu recours au coaching dans une même proportion, tandis que lors de l'année 2018-2019, les employé.es ont été plus nombreux à y recourir (62 %).



Comme vous pouvez le constater, le corps enseignant, incluant les professeur.es, les maîtres d'enseignement et les chargé.es de cours, représentent 41 % du personnel ayant cherché conseil auprès du BPRH comparativement à 37 % l'année précédente. Ainsi, le coaching auprès de ce

groupe d'employé.es ne cesse de croître depuis la création du BPRH, signe de la confiance qu'il lui porte et de son souci d'agir et d'intervenir adéquatement dans une situation donnée.

Du côté de la communauté étudiante, ce sont les étudiants des cycles supérieurs qui requièrent davantage de conseils (64 %), contrairement à l'année dernière où ils ne représentaient que 29 % des personnes étudiantes ayant sollicité du coaching.

7.4.2 Intervention de la conseillère¹⁴

Il arrive que, dans certains dossiers, l'intervention de la conseillère soit nécessaire. Elle peut, dans le cadre de ces situations, intervenir directement auprès des personnes visées par le signalement. Le premier objectif est de faire cesser la situation d'incivilité, de violence ou de harcèlement et le deuxième est de conscientiser la personne sur les attentes de l'ÉTS en lien avec les politiques et le code de vie. Il y a eu 17 interventions directes de la part de la conseillère en 2019-2020.

7.4.3 Accompagnement

Certains dossiers nécessitent un accompagnement plus particulier de la part du BPRH; il peut s'agir alors d'accompagner les personnes physiquement vers une ressource, lors d'une rencontre, mais surtout de les soutenir de façon globale et régulière, car elles rencontrent des difficultés majeures reliées à la situation problématique vécue. Il y a eu 5 accompagnements en 2019-2020.

7.4.4 Accommodement

Certaines personnes qui s'adressent au BPRH vivent de sérieuses conséquences qui découlent de la situation de violence ou de harcèlement qu'elles ont vécue. Ces conséquences peuvent être d'ordre physique et psychologique. Dans de nombreux cas, il est primordial que certains accommodements soient mis en place afin de permettre aux personnes de poursuivre leurs études ou d'exercer leur travail. Le BPRH contacte alors les personnes susceptibles de faciliter ou de mettre en œuvre les accommodements; leur collaboration est essentielle.

Il est important de comprendre que certaines situations de violence peuvent provoquer chez une personne des symptômes de stress post-traumatiques. Les violences à caractère sexuel sont susceptibles d'avoir de nombreuses répercussions au niveau psychologique et physique de la victime. Il y a eu 3 accommodements en 2019-2020.

7.4.5 Intervention de gestion

Certains dossiers amènent la directrice à contacter le ou la gestionnaire d'un service, d'un département, d'une association afin que cette personne intervienne pour prévenir ou faire cesser une situation problématique. Elle soutient alors le ou la gestionnaire pour l'aider à intervenir adéquatement selon la situation. Il y a eu 7 interventions de gestion en 2019-2020.

7.4.6 Résolution de problème

La résolution de problème se concrétise par une démarche volontaire entre les personnes impliquées afin de trouver des solutions aux problèmes identifiés. Elle est une démarche de recherche de solutions plutôt qu'une démarche de recherche de coupables. De cette démarche se dégage une entente de bon fonctionnement entérinée par les deux parties; le BPRH exerce un suivi

¹⁴ Bien que le BPRH soit maintenant doté d'une directrice, et non plus d'une conseillère, nous avons choisi de conserver tel quel le nom de cette intervention puisque cela nous semble refléter davantage ce qui est recherché. Cela évite par ailleurs la confusion avec l'intervention de gestion.

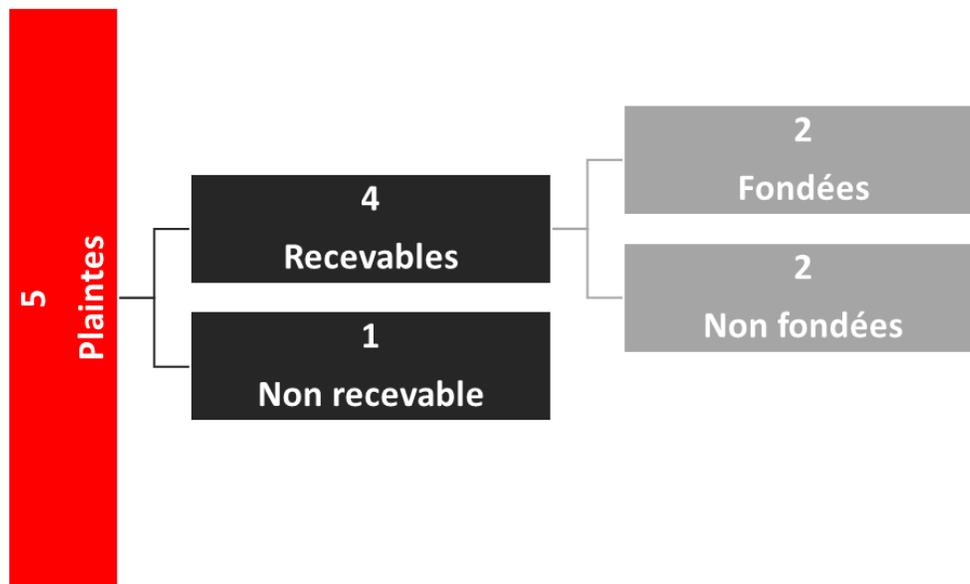
de l'entente quelques semaines ou mois après qu'elle soit entérinée par les parties. Il y a eu 2 démarches de résolution de problème effectuées par le BPRH, durant la dernière année.

7.4.7 Avis de facteur de risque

Lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'une situation d'incivilité, de violence ou de harcèlement a cours, le BPRH, à la suite de l'analyse de la situation peut émettre un avis de facteur de risque à la direction de l'ÉTS. L'avis de facteur de risque a comme objectif de prévenir ou de faire cesser une situation qui irait à l'encontre des politiques et règlement : La *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux et exempt de harcèlement*, la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* et le *Règlement sur le code de vie*. Il est important de comprendre que les personnes signalant ces situations désirent demeurer anonymes, souvent par crainte de représailles. Il y a eu 4 avis de facteur de risque en 2019-2020.

7.4.8 Traitement des plaintes

Le BPRH a reçu 5 plaintes individuelles formelles au cours des seize (16) derniers mois. L'ensemble des enquêtes des plaintes a été confié à un.e enquêteur.seuse externe de l'ÉTS.



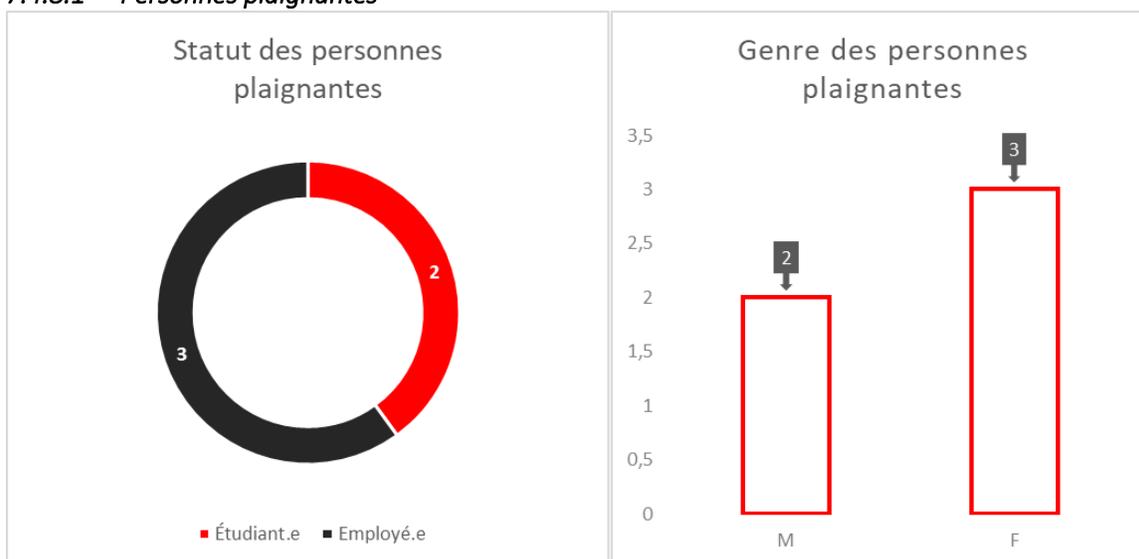


Contrairement à l'année dernière, aucune plainte pour des violences à caractère sexuel n'a été déposée, bien que des signalements à cet égard aient été effectués. Toutefois, certains signalements ont fait l'objet d'une plainte criminelle déposée au Service de police. Le BPRH joue alors un rôle de soutien, d'accompagnement et d'accommodement.

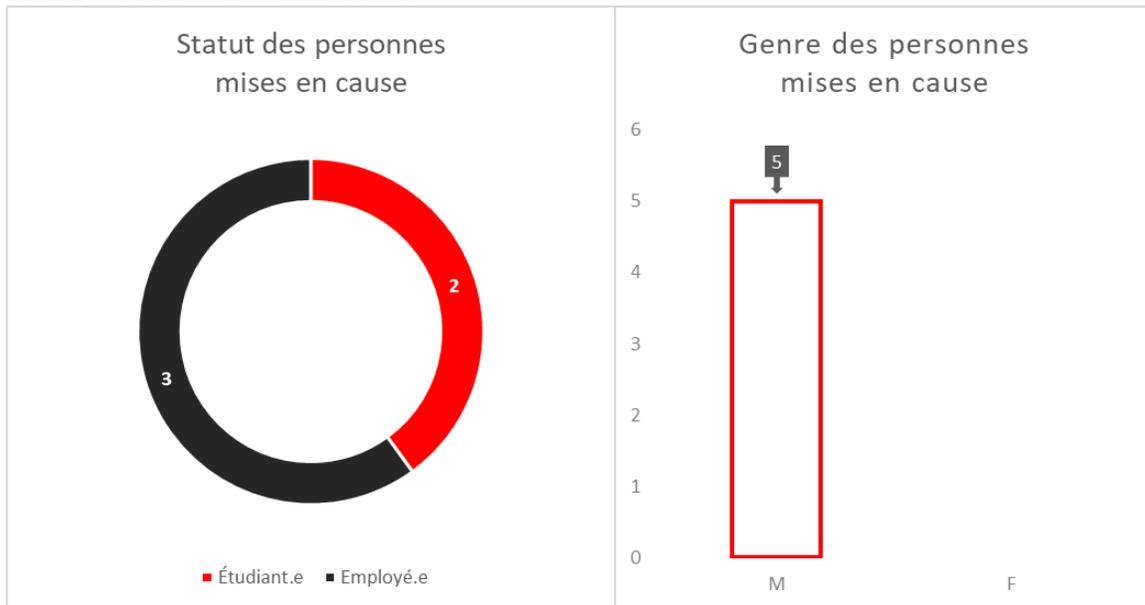
Ainsi, uniquement des plaintes en harcèlement psychologique ont été reçues (5). L'une d'entre elles a été jugée non recevable et les 4 autres ont fait l'objet d'une enquête.

À la différence de l'année dernière, la majorité des personnes plaignantes sont des membres du personnel (3 sur 5). La majorité des personnes mises en cause sont également des employé.es (3 sur 5) à l'instar de l'année dernière.

7.4.8.1 Personnes plaignantes



7.4.8.2 Personnes mises en cause



Trois femmes et deux hommes ont déposé une plainte formelle d’harcèlement psychologique. Tous les mis en cause sont des hommes. L’ÉTS est une école où la majorité des personnes qui y travaillent ou y étudient sont des hommes; il n’est donc pas surprenant qu’ils soient fortement présents au niveau des statistiques, mais il est déplorable de constater que les femmes demeurent néanmoins surreprésentées à titre de plaignantes.

29

Toutefois, ce constat quant à une plus grande proportion de femmes effectuant un signalement ou une plainte est dressé par nombre d’organisations. Au Canada, 19 % des femmes et 13 % des hommes ont déclaré avoir subi du harcèlement en milieu de travail, selon une analyse de Statistique Canada menée en 2016¹⁵.

7.5 Les activités de prévention

7.5.1 Journées d’accueil et d’intégration

Encore cette année, le BPRH a présenté son rôle, ses responsabilités et ses services lors des journées d’accueil des nouveaux membres étudiants à l’automne 2019, à l’hiver 2020 et virtuellement à l’automne 2020.

7.5.2 Participation au rallye des nouveaux employé.es

Le BPRH participe au rallye des nouveaux employé.es organisé par le département des ressources humaines, chaque fois qu’il y a une nouvelle cohorte d’employé.es engagée à l’ÉTS. L’objectif est de présenter son rôle, ses responsabilités et ses services aux nouveaux membres du personnel.

7.5.3 Lancement de la programmation 2019-2020 : #Avec Respect... Passons à l’action!

Le BPRH, en collaboration avec le comité PRH-ÉDI a organisé un événement à l’automne 2019 afin de lancer sa programmation annuelle et de recueillir des témoignages des membres de la

¹⁵ Statistiques Canada, Enquête sociale générale (ESG) sur les Canadiens, 2016.

communauté universitaire pour la préparation de sa prochaine campagne de sensibilisation sur le sexisme.

Cette activité a eu lieu les 11, 12 et 13 novembre 2019 dans les pavillons A, B et E. Des prospectus explicatifs des Politiques de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel ainsi que des copies du code de vie ont été distribués et expliqués aux personnes qui se présentaient au kiosque. Du même coup, elles pouvaient inscrire, de façon confidentielle sur une tablette, les commentaires sexistes subis ou entendus depuis qu'elles sont à l'ÉTS. Ces commentaires avaient pour but d'alimenter le BPRH et le Comité PRH-ÉDI pour la préparation des activités de la Campagne Sans Sexisme. Nous avons recueilli 145 témoignages.

7.5.4 Page Web du BPRH

Le BPRH a maintenant sa page Web où il est possible de retrouver les informations pertinentes reliées au harcèlement ou aux violences à caractère sexuel.

Ce site est un outil essentiel de sensibilisation et d'information pour l'ensemble de la communauté universitaire. Il regroupe différents onglets qui permettent aux gens d'obtenir de l'information en lien avec leur réalité :



Une rubrique *Besoin d'aide* s'ajoute à ce site afin de confirmer le soutien que peut apporter l'équipe du BPRH et les ressources qui peuvent venir en aide aux personnes aux prises avec une situation de violence ou du harcèlement.

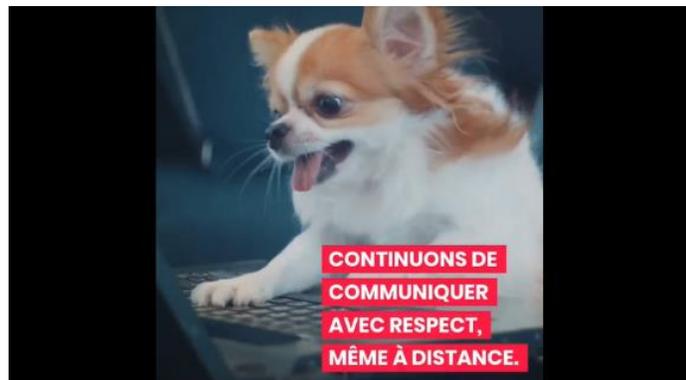
7.5.5 Conférence sur la Cyberviolence

Le BPRH a organisé une conférence sur la cyberviolence, qui a eu lieu le 26 novembre 2019. Nellie Brière, spécialiste en communications numériques et réseaux sociaux, a démontré à l'assistance comment reconnaître les différentes formes de harcèlement numérique, comment s'en prémunir et comment agir ou réagir lors de ces situations. De nombreuses personnes ont assisté et apprécié la conférence qui s'est déroulée dans le Salon Vidéotron.



7.5.6 Sensibilisation Respect en ligne

Au début de la pandémie, en collaboration avec le Service des communications, un court message humoristique a été mis en ligne afin de rappeler à toute la communauté universitaire l'importance de faire preuve de civilité et de respect lors des communications en ligne.



31

7.6 Les activités de formation

7.6.1 Ensemble pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel

Dans le but de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire sur la notion de violence à caractère sexuel, l'ÉTS offre depuis l'automne 2019, la formation « Ensemble, pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel ».

Cette formation, obligatoire, est offerte en ligne. Elle fait suite à l'adoption de la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel et répond aux exigences de la LCVACS adoptée en décembre 2017 par le Gouvernement du Québec.

D'une durée de 45 minutes, la formation a été conçue en collaboration avec les 10 établissements du réseau de l'UQ. Elle vise à sensibiliser la communauté universitaire aux enjeux des violences à caractère sexuel. Son objectif est de favoriser une culture de respect et de consentement. Elle est divisée en 4 modules:

Module 1 : Les violences à caractère sexuel

Module 2 : Le consentement

Module 3 : L'intervention du témoin

Module 4 : Soutenir les victimes

7.6.2 Mieux comprendre pour mieux intervenir

Durant la dernière année, le BPRH a donné des formations (2) aux membres du personnel de l'ÉTS relativement au harcèlement et aux violences à caractère sexuel, ayant comme objectifs de :

- > Faire connaître les attentes de l'ÉTS (les politiques et les règlements);
- > Prévenir les situations d'incivilité, de violence et de harcèlement;
- > Comprendre l'importance d'intervenir rapidement lors d'une situation problématique;
- > Développer des habiletés en gestion de conflit;
- > Consolider les équipes de travail.

7.6.3 Ateliers sur mesure

7.5.6.1 Ateliers harcèlement et violence à caractère sexuel

Trois (3) ateliers de formation sur mesure ont été donnés par le BPRH en 2019, afin de répondre à des besoins spécifiques de certains groupes ou équipes de travail. Ces ateliers interactifs traitaient des sujets suivants :

- > Les dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant le harcèlement;
- > La loi pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- > Les responsabilités et obligations de l'employeur;
- > Intervenir lors d'une situation problématique;
- > La résolution de problème;
- > La collaboration avec le BPRH;
- > Étude de cas.

32

7.5.6.2 Quand la civilité a bien meilleur goût : Collaborer respectueusement

Deux (2) ateliers de formation sur mesure ont été donnés par le BPRH en 2020, afin de répondre à des besoins spécifiques de certains groupes ou équipes de travail. Ces ateliers interactifs ont mis l'accent sur la façon de régler les conflits et de collaborer respectueusement au sein des équipes. Ils avaient comme objectifs de:

- > Échanger afin de dégager des façons de gérer les tensions et les désaccords lorsqu'ils surviennent au sein du Service;
- > S'entendre sur des moyens de gérer les conflits afin de prévenir la violence verbale et le harcèlement.

7.5.6.3 Quand la civilité a bien meilleur goût : Bien vivre ensemble

Trois (3) ateliers de formation sur mesure ont été donnés par le BPRH en 2020, afin de répondre à des besoins spécifiques de certains groupes ou équipes de travail. Ces ateliers interactifs ont mis l'accent sur l'importance d'être bien outillé pour gérer les conflits et favoriser ainsi une meilleure entente au sein des équipes. Ils avaient comme objectifs de :

- > Aborder l'importance de travailler dans un milieu respectueux et exempt de harcèlement et de violences à caractère sexuel;
- > Comprendre comment nos façons de communiquer et de réagir lors de situations d'incivilité, conflictuelles ou de violence, aident ou nuisent à la résolution de la situation problématique;
- > Échanger et s'entendre sur les meilleures approches pour prévenir ou solutionner une situation problématique.

7.5.6.4 Rayonnement

La directrice du BPRH a été sollicitée pour donner une conférence, le 17 mai 2019, dans le cadre du Colloque de l'association canadienne de l'enseignement coopératif : « Propulser la relève », pour les coordonnateurs et coordonnatrices de stage, dont le sujet était : *Harcèlement et violence à caractère sexuel en milieu de stage : Mieux comprendre pour mieux intervenir.*

8 Réseautage et collaboration

8.1 À l'interne de l'ÉTS

Il est primordial pour le BPRH de collaborer avec différents services, départements, comités et associations de l'ÉTS afin de prévenir et de faire cesser les situations d'incivilité, d'inconduite, de violence et de harcèlement. Cette collaboration est essentielle et elle se développe plus concrètement avec les années d'exercice du BPRH.

Durant la dernière année, le BPRH a collaboré avec le Service de l'enseignement coopératif, le Bureau du registraire, les Services aux étudiants, le Service des ressources humaines, le Service des communications, le Secrétariat général, le Bureau des résidences, le Bureau de la prévention et de la sécurité, le Bureau des affaires professorales, les différents départements ainsi que l'association étudiante et les associations et syndicats des employés.

Le BPRH est membre des groupes suivants à l'ÉTS :

- > Groupe de travail sur la santé mentale des étudiantes et étudiants à l'ÉTS
- > Comité d'encadrement aux cycles supérieurs
- > Comité consultatif de prévention du harcèlement psychologique et des violences à caractère sexuel, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. (PRH-ÉDI)

8.1.1 Comité PRH-ÉDI

L'ÉTS poursuit l'avancement de sa démarche d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) avec la contribution de plusieurs intervenants. La structure des comités a été revue et grandement bonifiée. Ces modifications aux structures opérationnelles en ÉDI répondent à des constats soulevés notamment par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI) dans son rapport sur la diversité et l'inclusion à l'ÉTS, telle que la nécessité d'augmenter la participation et l'engagement des différents services à l'avancement de l'ÉDI.

Ainsi, à la suite d'un exercice d'introspection institutionnel, le Comité élargi en ÉDI a été divisé en quatre sous-comités qui ont sous leurs responsabilités des mandats précis, tels que l'embauche du personnel enseignant, la nomination des titulaires ou la sensibilisation de la communauté universitaire à l'ÉDI, et dont l'objectif commun sera la création d'une Politique institutionnelle en ÉDI.

Les sous-comités :

1. Embauche du personnel enseignant
2. Nomination des titulaires de CRC
3. Objectif Féminin Pluriel
4. Prévention, résolution du harcèlement et des violences à caractère sexuel, Équité, Diversité, Inclusion

Le comité PRH est donc devenu le comité PRH-ÉDI¹⁶, car il a désormais dans le cadre de son mandat, la responsabilité de sensibiliser la communauté universitaire aux valeurs de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

¹⁶ Le BPRH pilote ce comité.

Le comité a comme principal rôle de conseiller le BPRH dans la définition et dans la mise en œuvre de moyens de prévention et de suivi nécessaires afin d'assurer à la Communauté universitaire un milieu de travail, d'études et de vie respectueux, inclusif, exempt de violence et de harcèlement.

8.2 À l'externe de l'ÉTS

Il est primordial pour le BPRH d'être impliqué, à l'extérieur de l'ÉTS, dans divers groupes de réflexion ou d'action en lien avec le harcèlement et les violences à caractère sexuel. Cela lui permet d'alimenter ou d'être alimenté par des ressources externes et d'être à jour sur les meilleures pratiques en matière de prévention et de résolution de la violence et du harcèlement.

Le BPRH est membre de :

- > Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation
- > Comité expert du groupe de travail sur la formation à distance- violences à caractère sexuel, réseau des universités du Québec; membre du comité expert
- > Groupe d'échange interuniversitaire des Bureaux de prévention et de résolution du harcèlement¹⁷
- > Communauté de pratique : Le courage d'agir

Le BPRH a participé à des activités de formation et de réseautage afin de sans cesse peaufiner ses connaissances et de les mettre à jour :

- > Symposium sur les jeunes adultes et violences sexuelles de l'ASQ, 6 juin 2019
- > Entretiens Jacques-Cartier : le harcèlement psychologique dans les entreprises, Barreau du Québec, 5 novembre 2019
- > IMAQ Gestion des conflits, 28 novembre 2019
- > Formation peuples autochtones, 13 février 2020
- > Rendez-vous national 2020 sur les violences à caractère sexuel, 24 février 2020
- > La démarche de médiation en ligne, 4 juin 2020
- > Conférence équité diversité inclusion, 5 juin 2020

¹⁷ Créé à l'initiative du BPRH en 2018.

9 Constats et recommandations

Nous allons, dans un premier temps, revenir sur les constats et recommandations exprimés dans le rapport annuel de 2018-2019. Nous en ferons le bilan et nous enchaînerons par la suite avec les nouvelles recommandations liées aux seize (16) derniers mois de fonctionnement.

9.1 Retour sur les recommandations 2018-2019

9.1.1 Contrat des cycles supérieurs

Difficulté ou besoin identifié : La majorité des signalements faits par des étudiant.es aux cycles supérieurs concernaient leur relation avec leur directeur.rice de recherche. Dans de nombreuses situations, il n’y avait pas d’entente claire entre eux concernant les règles de fonctionnement académique et relationnel.

Nous faisons le constat l’année dernière que plus de 15 % des dossiers étudiant.es provenait des étudiant.es des cycles supérieurs. Ce groupe représente 21 % des dossiers en 2019-2020.

Recommandation 2018-2019 #1

Action réalisée en 2020

Que le Décanat des études forme un groupe de travail afin de doter l’ÉTS d’un contrat type d’encadrement des activités de rédaction de mémoire ou de thèse. Ce contrat type permettrait tant à l’étudiant.e qu’au directeur.rice de convenir au préalable des modalités de l’encadrement, de mieux gérer les attentes mutuelles, de prévenir les malentendus et d’offrir des solutions en cas de mésentente.

La directrice du BPRH, la conseillère auprès des étudiant.es internationaux du SAE ainsi que le représentant étudiant des cycles supérieurs ont participé à une rencontre du CCS au mois de février 2020 afin de partager les difficultés soulevées par les étudiant.es et les professeur.es au niveau de l’encadrement.

Il fut alors recommandé de créer un comité consultatif formé d’un responsable de programme de deuxième cycle, du responsable du programme de doctorat, d’un professeur, d’un conseiller du Décanat, du représentant étudiant du troisième cycle AÉÉTS, de la conseillère des SAE et de la directrice du BPRH. Ce comité a pour mandat de suggérer la forme et le contenu que pourrait prendre une entente d’encadrement ainsi que ses modalités d’application.

9.1.2 Formation et éducation

La formation et l’éducation de la communauté de l’ÉTS doivent être une priorité de premier ordre.

9.1.2.1 Production d’un guide

Difficulté ou besoin identifié : Une méconnaissance des politiques institutionnelles relatives au harcèlement psychologique et les VACS a été relevée. Il existait également une incompréhension

quant aux ressources et démarches disponibles, les processus de même que les rôles et responsabilités de chacun en cas de harcèlement psychologique et de VACS.

Recommandation 2018-2019 #2

Action réalisée en 2020

Produire un guide, accompagné d'une formation, expliquant concrètement les politiques et leur mécanisme d'application. Il s'agit de vulgariser la démarche de plainte et d'enquête et de préciser les rôles que chaque personne peut jouer à titre de témoin ou de représentant.e de la direction, des ressources humaines, des syndicats et de l'association étudiante.

Le BPRH a développé un outil qui permet de bien regarder avec la personne qui fait un signalement ou qui dépose une plainte, si toutes les informations ont été données, si tous les points ont été couverts concernant la démarche choisie. Cet outil permet de plus d'évaluer la dangerosité de la situation et les actions qui doivent être mises en place pour prévenir et faire cesser la situation de violence ou de harcèlement.

Les différentes démarches, incluant le dépôt d'une plainte, sont abordées lors des formations offertes par le BPRH.

Néanmoins, nous sommes à même de constater qu'il serait profitable d'offrir un document comportant des éléments graphiques afin de schématiser les différents processus d'intervention, lequel sera offert lors de la prochaine année.

9.1.2.2 Rejoindre la communauté étudiante et le personnel

Difficulté ou besoin relevé : Faire appel à des ressources externes spécialisées (boîte de production, compagnie théâtrale, etc.) afin de mettre en œuvre, avec créativité et originalité, les activités de sensibilisation et de formation développées par le BPRH.

Recommandation 2018-2019 # 3

Action réalisée en 2020

Une petite enveloppe budgétaire spéciale avait été octroyée à cet effet durant l'année 2017-2018, elle devrait être reconduite pour la prochaine année.

Le BPRH a bénéficié également d'une petite enveloppe budgétaire en 2020 afin de modifier une activité interactive prévue dans le cadre de la campagne Sans sexisme. La pandémie du Covid-19 ne permettant pas d'activité en présentiel, l'activité théâtrale qui devait avoir lieu devant public sera transformée pour être diffusée en ligne.

9.1.3 Formation en ligne « Ensemble pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel »

Difficulté ou besoin relevé : Mettre en œuvre le déploiement de la formation obligatoire sur les VACS qui a été adaptée avec la collaboration du BPRH afin de respecter l'exigence de la LCVACS.

Recommandation 2018-2019 # 4

Action réalisée en 2020

Que l'ÉTS mette en place les moyens essentiels pour :
Promouvoir la formation et inciter fortement tous les membres de la communauté universitaire à la suivre.
Répertorier la participation des gens afin d'en faire le bilan.

Les employé.es ont été invités à suivre la formation à l'automne 2019 et les étudiant.es à l'hiver 2020. Une compilation de la participation est effectuée régulièrement et des rappels sont envoyés afin d'inciter les gens qui ne l'ont pas encore suivie, à la suivre car c'est une formation obligatoire.

9.2 Recommandations 2020-2021

9.2.1 Offrir des services en ligne et poursuivre sa mission de prévention

Instaurer et, éventuellement maintenir, une culture du respect nécessite du temps, des ressources et des efforts soutenus et réguliers. Même si des personnes continuent de solliciter le BPRH durant la scolarisation ou le travail à distance, il est nécessaire de rappeler à la communauté universitaire l'existence et la disponibilité du BPRH, son offre de services et également les moyens pour prévenir et contrer le harcèlement et les VACS. Cela est d'autant plus vrai que la population de l'ÉTS se renouvelle chaque session et que de nouveaux membres doivent être initiés aux valeurs de l'École, et ce, même lorsque l'état sanitaire de la province est normal.

Du fait de leur récurrence trimestrielle, sinon annuelle, les activités de formation et de sensibilisation du BPRH, doivent sans cesse être renouvelées et adaptées afin d'interpeller les membres de l'ÉTS. Le BPRH fait le pari de la créativité afin de parvenir à maintenir l'intérêt du personnel et de la communauté étudiante. Un sondage récent nous donne raison sur ce point¹⁸.

Ainsi, nous allons lancer, en novembre 2020, une campagne de sensibilisation en ligne sur le sexisme intitulée la *Campagne sans sexisme*. Cette campagne devait avoir lieu à l'hiver et au printemps 2019. Or, au risque de nous répéter, la pandémie nous a obligés à repenser certaines activités, dont celles nécessitant la présence physique des étudiant.es et des employé.es.

Recommandation #1

Que le BPRH poursuive l'offre de services en ligne et développe ou adapte des activités de sensibilisation et de formation permettant de rejoindre toute la communauté universitaire.

Recommandation #2

Que l'enveloppe budgétaire spéciale du BPRH soit reconduite pour la prochaine année, pour permettre l'organisation d'activités de sensibilisation et de formation.

9.2.2 Formations sur les VACS phase 1 et 2

Depuis l'automne 2019, les membres de la communauté universitaire sont invités par courriel à suivre la formation obligatoire « Ensemble pour prévenir et combattre les violences à caractère

¹⁸ Par exemple, concernant la formation sur les VACS phase 1 développée par un comité de pilotage dont le BPRH faisait partie, 86 % des répondants à un questionnaire d'appréciation (11 853 personnes sondées) ont estimé qu'elle était « dynamique et intéressante ». *Résultats du questionnaire d'appréciation pour 2019-2020*, Réseau de l'Université du Québec.

sexuel » dispensée en ligne (phase 1). Cette formation a été adaptée pour les besoins de l'ÉTS afin que les membres de sa communauté se sentent interpellés par ces enjeux.

Cette première année de diffusion a rencontré quelques défis techniques, dont celui de rejoindre l'ensemble des gens qui travaillent et/ou étudient à l'ÉTS et d'identifier les personnes qui ont complété la formation. Un courriel d'invitation est envoyé à tous et toutes, des rappels sont par la suite envoyés aux personnes qui n'ont pas suivi la formation après la première invitation.

Dans le but d'offrir du nouveau matériel de sensibilisation sur les violences à caractère sexuel, le Bureau de prévention et de résolution du harcèlement de l'ÉTS et le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement de l'UQAM ont développé une capsule de sensibilisation sur la banalisation des violences à caractère sexuel (phase 2). Cette capsule sera disponible en 2020-2021 dans l'ensemble des universités du Québec, mais elle sera également offerte à l'ensemble des universités du Québec.

Recommandation #3

Que le STI, le Registrariat, le BRIAP et le BPRH continuent de collaborer ensemble à la mise en place des moyens essentiels pour :

- > *Promouvoir les formations phase 1 et 2 et inciter fortement tous les membres de la communauté universitaire à la suivre.*
- > *Répertorier la participation des gens afin d'en faire le bilan.*
- > *Développer un moyen pour obliger les membres de la communauté universitaire à suivre la formation obligatoire*

9.2.3 Comité d'encadrement des cycles supérieurs

Le comité a été formé en 2020 et prévoit se rencontrer mensuellement durant la prochaine année afin de développer une entente d'encadrement entre les étudiant.es et les professeur.es les dirigeant dans le cadre de leurs études supérieures. Il a tenu sa première rencontre en octobre 2020.

Recommandation #4

Que le comité d'encadrement des cycles supérieurs finalise un projet d'entente relativement aux étudiant.es des cycles supérieurs et leur professeur.es.

9.2.4 Les ressources du BPRH

Le BPRH fonctionne avec une équipe de deux personnes seulement, ce qui est maintenant insuffisant pour mener à bien toutes les activités relevant du BPRH : la prévention, les interventions, l'encadrement des relations de proximité et le développement stratégique. Il semble utile de préciser que le traitement d'un signalement ne se limite pas à une seule rencontre d'une heure. Cela est d'autant plus vrai entre autres lorsque la personne opte pour le coaching (intervention qui a été choisie dans 59 % des dossiers), tente plusieurs démarches ou dépose une plainte formelle.

Le volet prévention se déploie de nombreuses manières et sollicite de façon considérable la directrice. Il serait impensable de délaisser, ne serait-ce que partiellement, ce volet essentiel, qui est au cœur de la mission du BPRH : prévenir le harcèlement et les VACS par la sensibilisation, la vulgarisation, la prise de conscience et la formation. Une part des signalements se situent en amont

du harcèlement et des VACS, ce qui indique que la population universitaire prend ces enjeux au sérieux. Cette collaboration et cette proactivité permet de contrer les gestes irrespectueux ou de violence.

Bien que les universités collaborent ensemble pour plusieurs projets¹⁹, l'ÉTS présente des enjeux distincts en matière de VACS et de harcèlement, notamment en raison du fait qu'elle est monofacultaire, qu'une grande partie de ses membres sont de genre masculin et qu'une part non négligeable de sa population est d'origine étrangère²⁰. Les activités et les outils développés doivent donc tenir compte de ces réalités, ce qui signifie que le BPRH ne peut, bien souvent, s'approprier du matériel développé par d'autres universités sans l'adapter.

De plus, la mise en œuvre de la LCVACS, depuis septembre 2019, crée une charge supplémentaire pour la directrice :

- > Participation active au comité permanent sur la prévention des VACS;
- > Développement d'une politique sur les VACS et mise à jour de cette politique;
- > Prévention et intervention en cas de VACS;
- > Mise sur pied et déploiement d'une formation annuelle obligatoire aux membres de la communauté universitaire sur les VACS;
- > Réflexion quant aux mesures incitatives pour veiller à respecter l'exigence de formation obligatoire annuelle;
- > Reddition de compte annuelle quant aux statistiques relatives à la formation annuelle obligatoire sur les VACS;
- > Contribution à la rédaction et à la mise à jour d'un code de conduite;
- > Contribution à la rédaction et la mise à jour d'un règlement sur les relations de proximité;
- > Traitement des situations de relations de proximité;
- > Sensibilisation quant aux situations de relations de proximité;

En outre, la directrice est impliquée dans les comités au sein de l'ÉTS ou à l'externe, implication indispensable non seulement au développement des activités du BPRH, mais également à son rayonnement.

Il est primordial de reconnaître l'apport considérable de la technicienne dans le bon fonctionnement des activités du BPRH. Elle est très souvent le premier contact pour les personnes qui communiquent avec lui; elle contribue grandement à la confiance et à la crédibilité que les gens lui accordent. Néanmoins, l'ajout d'une ressource telle qu'une conseillère serait nécessaire eu égard à la réalité actuelle du BPRH, en plus de partager la charge émotive inhérente au traitement des signalements.

Recommandation #5

Que l'ÉTS dote le BPRH d'une conseillère en prévention et en résolution du harcèlement.

¹⁹ Par exemple grâce au groupe interuniversitaire créé à l'initiative du BPRH en 2018.

²⁰ Supra note 3.

10 Objectifs 2020-2021

Certains objectifs du BPRH sont reconduits chaque année, car ils sont essentiels à la réalisation de son mandat. Toutefois, cette année de pandémie apporte un plus grand défi pour le BPRH; celui de poursuivre ses activités au sein de la communauté universitaire, en assurant virtuellement, une présence soutenue et tout aussi rassurante et pertinente.

Les objectifs du BPRH pour 2020-2021 :

- > Poursuivre la publicisation de la mission et des services du BPRH;
- > Répondre aux différents signalements et plaintes;
- > Poursuivre ses rôles de soutien et de conseil auprès des différents membres et instances de la communauté universitaire;
- > Mettre en place des activités en ligne de sensibilisation rejoignant les différentes clientèles de l'ÉTS;
- > Développer et offrir des ateliers de formation aux équipes qui vivent des situations problématiques de conflit, d'incivilité, de violence ou de harcèlement;
- > En collaboration avec le comité PRH-ÉDI, faire vivre une campagne de sensibilisation en ligne sur le sexisme destinée à l'ensemble des membres de la communauté universitaire;
- > Participer et collaborer avec d'autres groupes ou services de l'ÉTS, à l'élaboration d'activités et de campagnes visant le respect, la diversité, l'inclusion, la sécurité et l'équité.

11 Conclusion

L'année 2019-2020 a été une année inusitée à bien des égards. Quoique le nombre de signalements ait diminué, l'année a été prolifique, bien que mouvementée : mise au point d'une stratégie de formation et de sensibilisation relative aux VACS, poursuite des activités de prévention sur l'incivilité, les conflits et le harcèlement, création de nouveaux outils et adaptation d'anciens pour tenir compte des risques accrus et distincts associés au cyberspace. La résilience et la créativité, que toute la communauté de l'ÉTS sait si bien mettre à profit, ont été des atouts inestimables lors des derniers mois.

Nous parions que la baisse des consultations observée lors de la première vague de la pandémie ne sera pas aussi drastique au cours de la deuxième, qui est déjà amorcée. Ainsi, notre plan d'action sera adapté pour tenir compte de la multiplication des interactions en ligne, mais aussi d'une certaine présence sur les campus et du retour à une certaine proximité physique entre les membres de la communauté de l'ÉTS.

Nous soulignons à nouveau la précieuse collaboration de toutes les instances universitaires, sans lesquelles le BPRH ne pourrait répondre aux besoins de la communauté universitaire de façon globale. Nous tenons à remercier tous les départements, services, associations ainsi que la direction de l'ÉTS pour leur soutien, leur collaboration et leur engagement à faire de l'ÉTS une école où prime le respect!