

RAPPORT ANNUEL

2020-21



BRP
Bureau du
respect de
la personne



TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA DIRECTRICE	3
FAITS SAILLANTS	4
ÉTS EN BREF	5
SIGNALEMENTS	6
DÉMARCHES	12
PRÉVENTION	18
ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION	19
ACTIVITÉS DE FORMATION	21
RÉSEAUTAGE ET COLLABORATIONS	23
PERFECTIONNEMENT	25
RECOMMANDATIONS	26
CONCLUSION	31
ANNEXES	32

MOT DE LA DIRECTRICE

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel du BRP, qui clôt sa quatrième année de fonctionnement, dont les deux dernières se sont déroulées en temps de pandémie. Nous sommes fières d'affirmer que nous nous sommes adaptées à la nouvelle réalité en offrant des services virtuels d'intervention et de formation de qualité. L'expérience démontre qu'il est tout à fait possible de répondre adéquatement aux besoins des membres de la communauté universitaire à distance, même lorsque certain.es vivent plus difficilement les mesures sanitaires mises en place et les conséquences découlant de la pandémie du coronavirus.

Nous notons une légère hausse des signalements comparativement à la même période l'année dernière. De plus, nous avons constaté l'augmentation du nombre de rencontres requises pour un même dossier. Cela reflète la complexité des situations signalées et l'état de stress vécu par les personnes impliquées.

Fait important, le BRP a inclus dans sa mission le volet Équité-Diversité-Inclusion (ÉDI). D'ailleurs, nous relevons cette année des signalements en matière de racisme et de discrimination, contrairement à l'année dernière. Les différentes rencontres de sensibilisation et de formation concernant ce volet ont pu contribuer à favoriser les signalements en cette matière.

Bonne lecture,

Dominique Bilodeau
Directrice



Bureau du respect de la personne

Le nom du Bureau a été modifié dans la dernière année afin de bien refléter le mandat du bureau, qui est beaucoup plus vaste que la prévention et la résolution du harcèlement.

La nouvelle appellation favorisera ainsi la prévention de tout type de situation susceptible de nuire à la préservation d'un milieu travail, d'études et de vie sain et respectueux.

FAITS SAILLANTS

66 signalements

45 % clientèle étudiante

49 % membres du personnel

6 % autre statut (tiers, ancien.e employé.e ou étudiant.e, etc.)

20 % des signalements ont mené à une plainte

7 personnes ont déposé une plainte collective

6 personnes ont déposé des plaintes individuelles

7 plaintes

6 plaintes de harcèlement psychologique

1 plainte de violence à caractère sexuel

44 % des signalements ont mené à du coaching

56 % membres du personnel

44 % clientèle étudiante

12 interventions de la conseillère

75 % membres du personnel

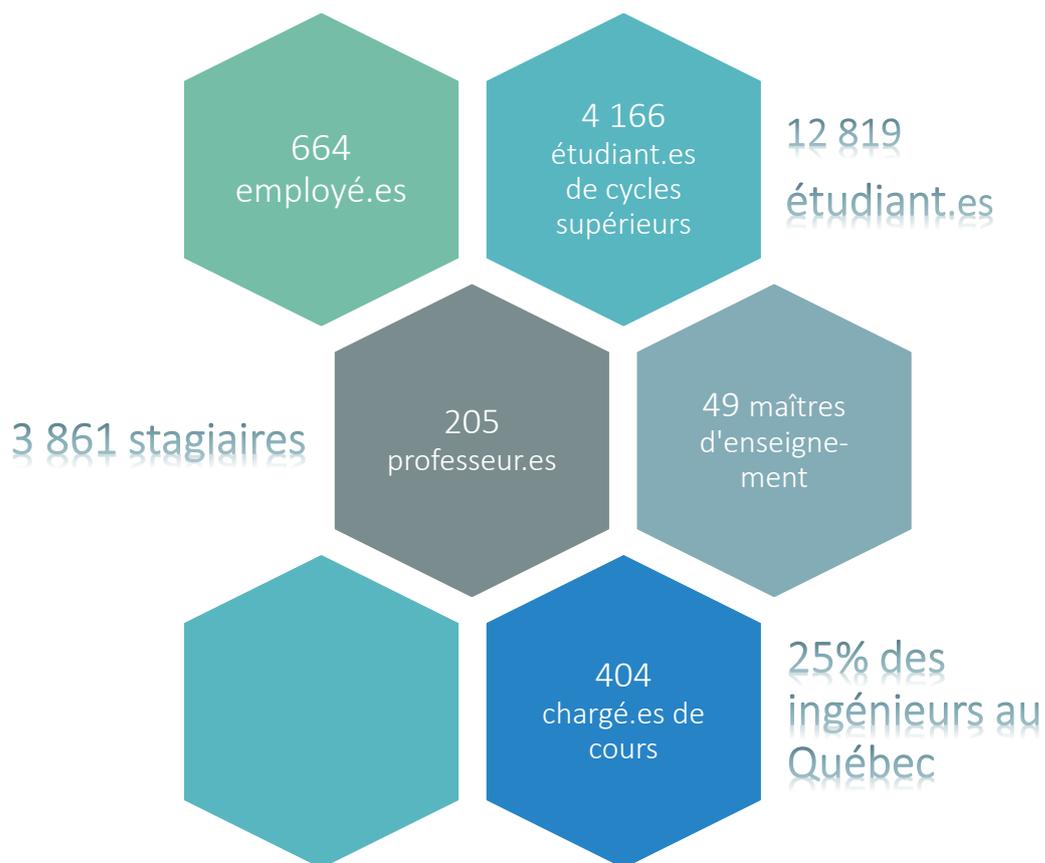
25 % clientèle étudiante

12 activités et outils de prévention

7 de sensibilisation

5 de prévention

ÉTS EN BREF

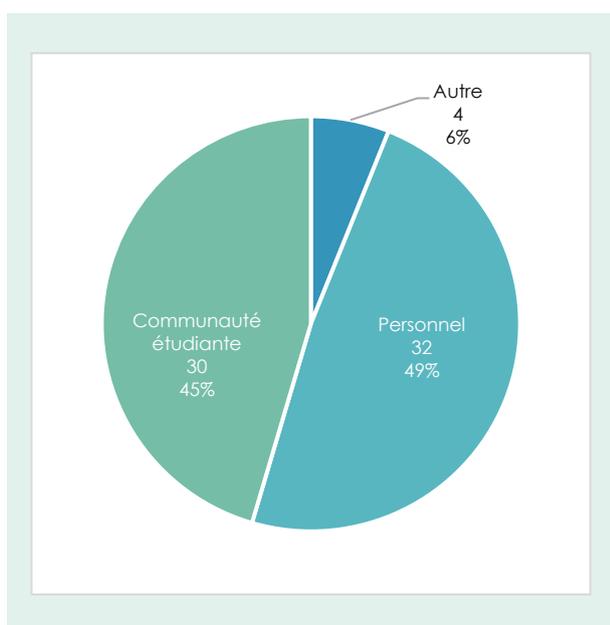


	Communauté étudiante	Personnel	Personnel d'encadrement
Femmes	18 %	56 %	40 %
Hommes	82 %	44 %	60 %

SIGNALEMENTS

Le BRP offre des services à l'ensemble des membres de la communauté universitaire et joue un rôle primordial 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 psychologique (HP) ou de violence à caractère sexuel (VACS) déposées par les membres de la communauté universitaire.

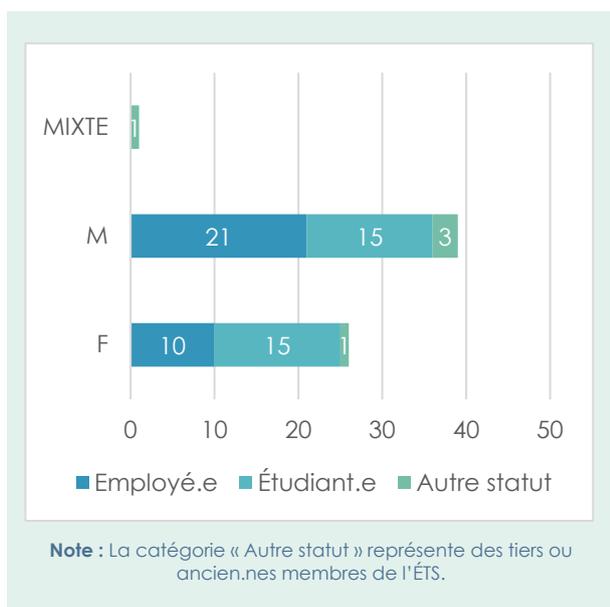


Signalements selon le statut

Au cours de la dernière année, 66 signalements ont été portés à l'attention du BRP.

Il s'agit d'une légère augmentation comparativement aux 58 signalements reçus pour la même période l'an dernier. Tout comme pour les années antérieures, les signalements se répartissent presque également entre le personnel et la communauté étudiante. Quatre personnes, tiers ou ancien.ne membre de l'ÉTS, ont déposé un signalement.

L'âge moyen des personnes qui ont fait un signalement est de 39 ans.

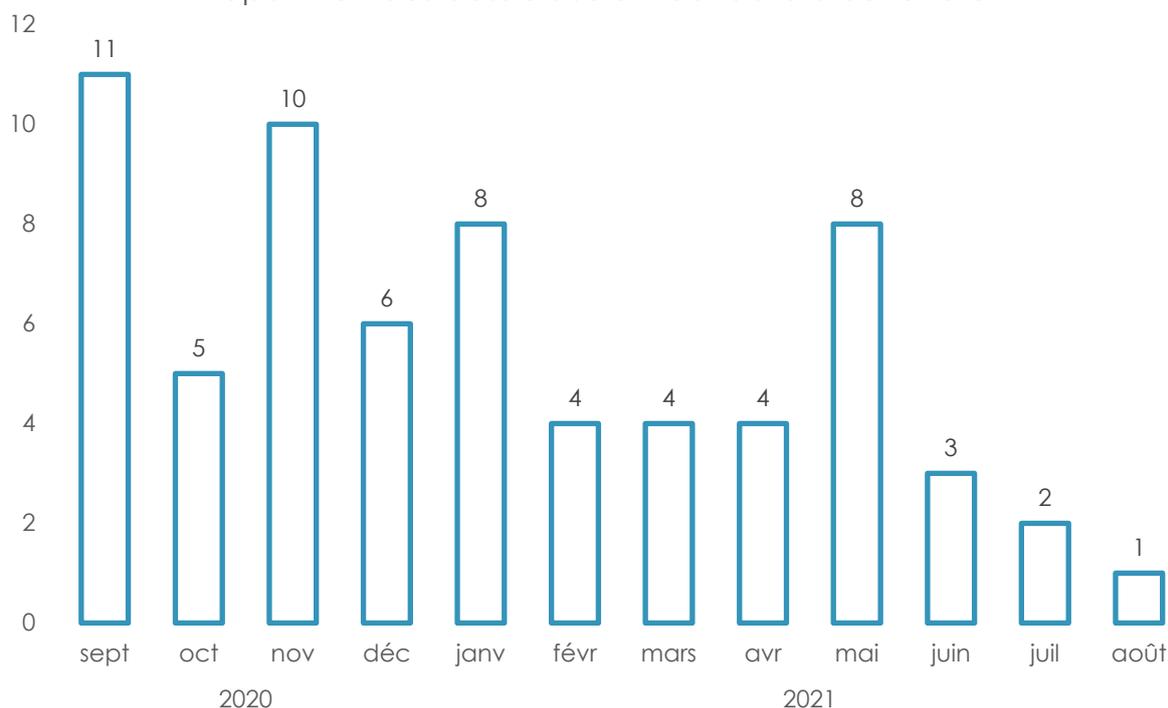


Signalements selon le genre et le statut

Cette année, 59 % des signalements ont été effectués par des hommes.

Étant donné que les groupes d'employé.es ayant le plus consulté le BRP sont majoritairement composés d'hommes, il est normal que cela se reflète dans ces statistiques.

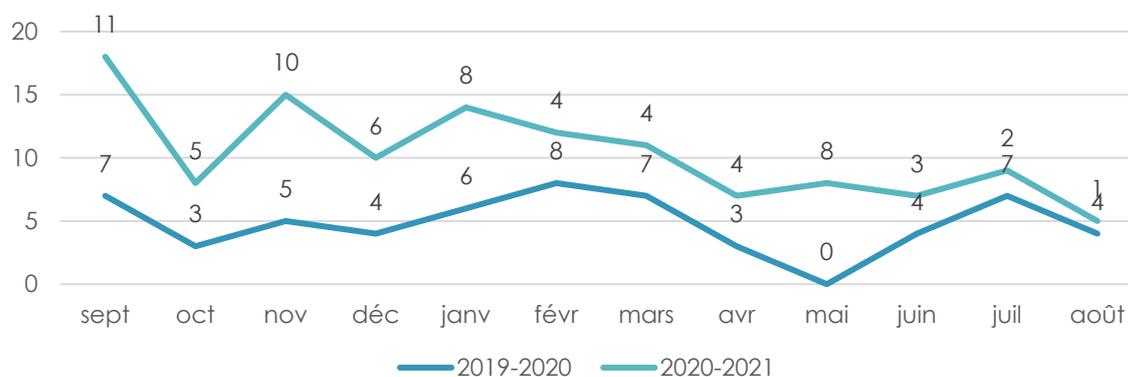
Répartition des dossiers selon leur date d'ouverture



L'examen des données des mois de septembre et de novembre 2020 démontre que le BRP a été particulièrement sollicité par les membres de la communauté universitaire lors de cette période de rentrée universitaire hors du commun.

La pandémie a obligé la communauté de l'ÉTS à diminuer considérablement les contacts sociaux, à conjuguer avec le télétravail et la scolarisation à distance, entraînant parfois des sentiments de détresse, d'incompréhension, d'injustice et d'impuissance.

Répartition de l'ouverture des dossiers selon les années -
2019-2020 et 2020-2021



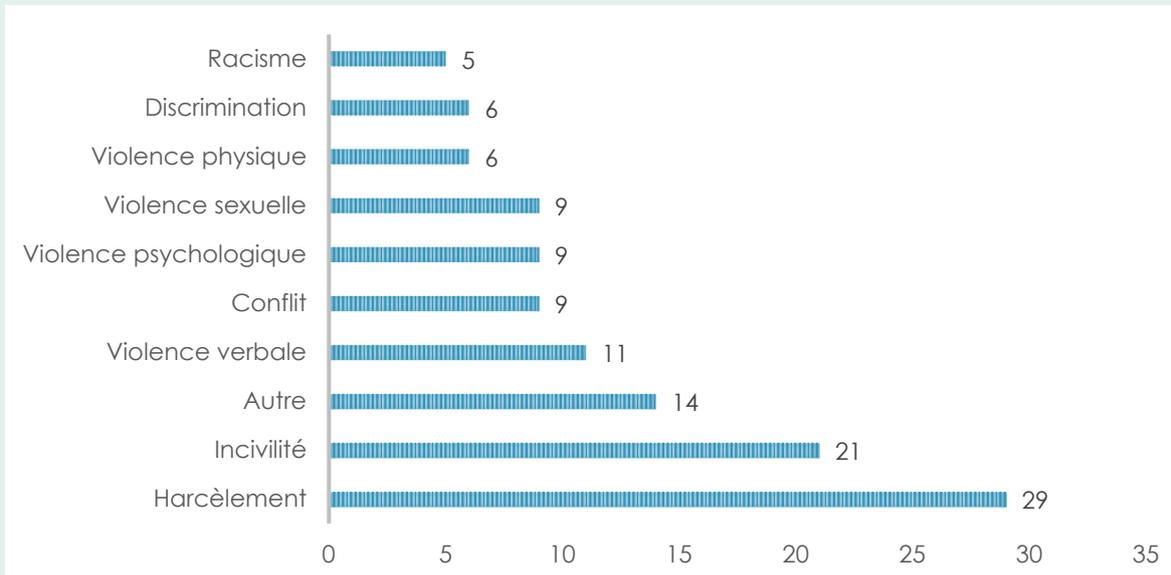
Signalements selon leur.s motif.s

Un constat important concerne les motifs de racisme et de discrimination absents du rapport de l'année dernière, mais présents dans ce rapport. Il est possible de croire que les campagnes d'information et de sensibilisation sur l'équité, la diversité et l'inclusion ont permis aux gens de mieux identifier ce qu'ils vivent et de solliciter l'aide du BRP à cet égard. De même, les mouvements sociaux antiracistes et les dénonciations publiques ont sans doute encouragé les membres de l'ÉTS à consulter le BRP.

Lors des années antérieures, l'incivilité et le conflit étaient les deux motifs de consultation les plus choisis. Le schéma ci-dessous démontre que l'incivilité continue d'être un motif qui amène les gens à consulter le BRP. Ce qui est particulier cette année toutefois est l'augmentation du nombre de signalements en harcèlement, lesquels représentent 44 % des dossiers.

Il est opportun de rappeler que les dossiers ouverts ne sont pas tous des plaintes. De même, les signalements ne concernent pas que le harcèlement ou les violences à caractère sexuel; ils peuvent couvrir une variété de sujets et d'enjeux (racisme, conflits, incivilité, etc.).

Lorsque les gens contactent le BRP, ils identifient les différents motifs qui les ont incités à le consulter. Les données ci-dessous sont basées sur la situation telle que définie par la personne qui fait le signalement, c'est-à-dire celle qui fait appel au BRP afin de recevoir des services. La nature de la demande peut être multiple.



Note : Il est possible de sélectionner plusieurs motifs de consultation. La catégorie « Autre » peut concerner des situations de nature académique ou ne relevant pas directement du mandat du BRP.

Signalements en VACS

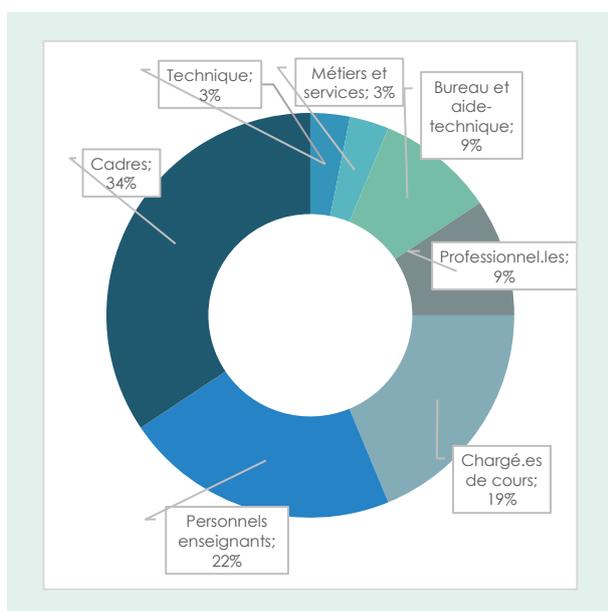
Durant la dernière année, le BRP a reçu 9 signalements de VACS. L'année précédente, 15 signalements avaient été reçus, au cours d'une période cependant plus longue (16 mois).

Seul un des signalements a été traité cette année en tant que plainte; elle s'est avérée fondée.

Pour ce qui est des autres signalements, d'autres démarches ont pu être privilégiées par les personnes concernées, qu'elles soient judiciaires ou autres. Dans ces cas, le BRP continue de soutenir la personne concernée et à l'accompagner dans ses démarches.

Nous souhaitons que les activités de sensibilisation et de formation dispensées par le BRP quant aux violences à caractère sexuel continuent 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.

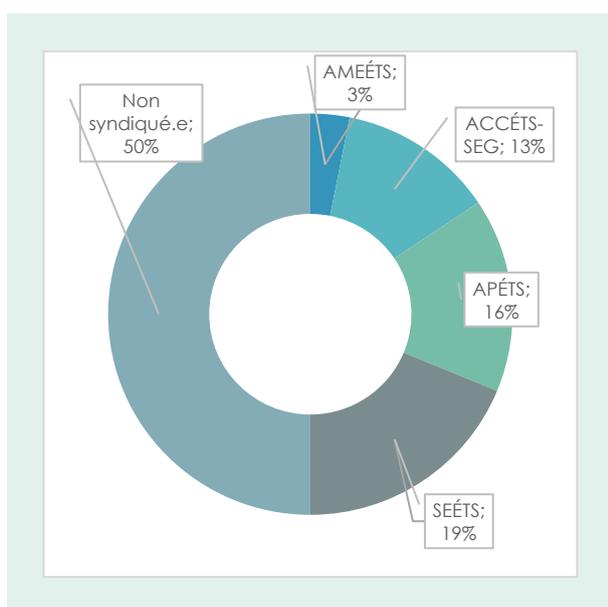
Il est à souhaiter que la capsule sur la banalisation des VACS amène la communauté universitaire à mieux les identifier, de même que l'éventail des comportements que la VACS comprend.



Signalements du personnel selon les groupes d'emploi

Fait intéressant, ce sont les cadres, le personnel enseignant et les chargé.es de cours qui ont consulté en plus grand nombre le BRP.

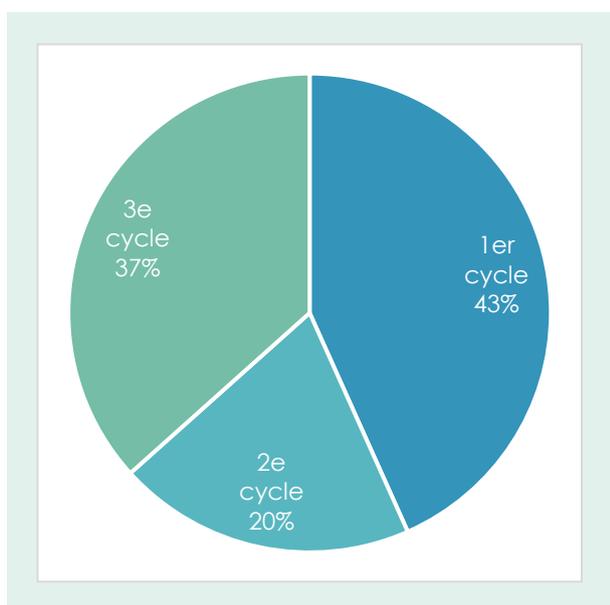
Il est pertinent de noter que 60 % des employé.es ont estimé que le télétravail avait diminué leur stress, alors que seulement 30 % des gestionnaires ont fait le même constat¹. Il est possible de croire que la gestion à distance d'équipe de travail ou d'études a entraîné plus de difficultés relationnelles, augmentant du même coup les besoins d'être soutenus par le BRP.



Signalements du personnel selon les associations et syndicats

Nous constatons que le nombre de personnes non syndiquées est élevé puisque que les cadres représentent un pourcentage élevé des employé.es qui ont consulté le BRP en 2021-2021.

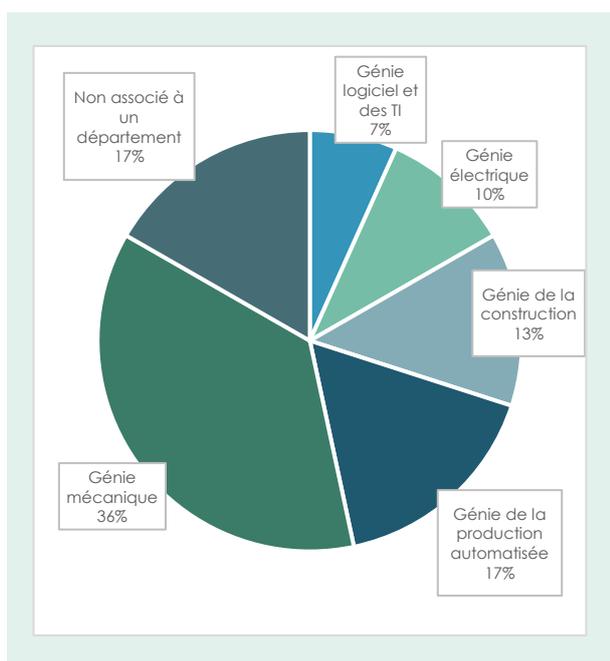
¹ Selon les données du *Sondage sur le télétravail* mené par le Service des ressources humaines de l'ÉTS au cours de l'été 2021.



Signalements de la communauté étudiante selon le cycle d'études

L'année dernière, le nombre d'étudiant.es des cycles supérieurs qui avaient consulté.es, était légèrement supérieur aux étudiant.es de premier cycle.

Cette année, le pourcentage des étudiant.es des cycles supérieurs qui ont consulté le BRP est de 58 % contrairement à 51 % l'an dernier.



Signalements de la communauté étudiante selon les départements

Cette année, ce sont les étudiant.es du département de génie mécanique qui ont consulté en plus grand nombre le BRP.

Un nombre plus élevé de signalements dans un département donné n'est pas nécessairement indicateur d'un climat d'études malsain, mais peut être au contraire révélateur d'une volonté de prévenir les situations de harcèlement et de VACS.

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).

DÉMARCHES

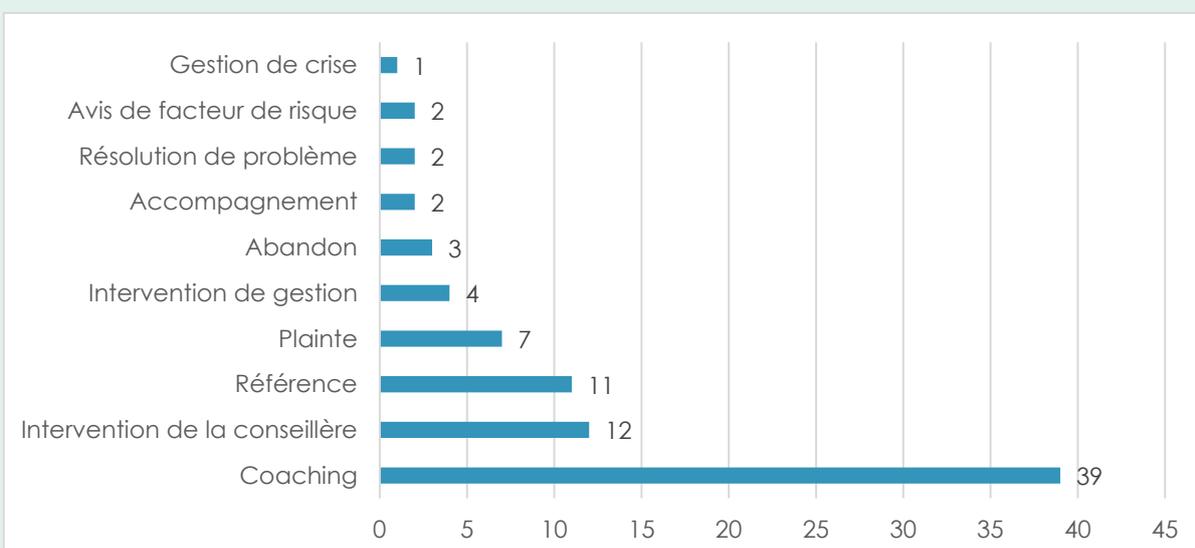
Démarches entreprises

Le schéma ci-dessous représente le type de démarches choisies, de concert avec le BRP, par les personnes ayant sollicité les services du Bureau. Pour une situation donnée, la clientèle du BRP n'est pas limitée à une seule intervention et un continuum de services est offert.

Cette année encore, le coaching est la démarche la plus populaire auprès de la communauté de l'ÉTS.

Il arrive que certaines personnes, après avoir sollicité l'aide du BRP, ne souhaitent plus aller de l'avant avec une démarche. Dans certains cas, il arrive qu'elles soient parvenues à solutionner leur problème d'elles-mêmes alors que dans d'autres, elles souhaitent tout simplement reporter le traitement de la situation à plus tard (après leurs études, par exemple). Trois personnes ont ainsi « abandonné » leur signalement et aucune démarche n'a été entreprise par la BRP.

Parfois, des signalements au BRP doivent être dirigés vers d'autres services internes. Dans ces cas, la démarche est une « référence ». Également, les usager.ères du BRP peuvent entreprendre d'autres démarches et le BRP peut les référer à des ressources internes ou externes, pour des services complémentaires. Ainsi, 11 personnes ont été dirigées vers d'autres ressources dans la dernière année.



Coaching

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. Le coaching vise à les outiller à cet égard.

Intervention de la conseillère

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.

Plainte

Le signalement d'une situation 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, puis enquêtée si elle est jugée recevable.

L'enquête permettra de conclure si la plainte est considérée comme étant fondée ou non fondée.

Accommodement

Certaines situations de violence peuvent entraîner de nombreuses répercussions psychologiques et physiques, ou encore des symptômes de stress post-traumatiques.

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 BRP contacte alors les personnes susceptibles de faciliter ou de mettre en œuvre les accommodements ; leur collaboration est essentielle.

Intervention de gestion

Certaines situations requièrent un contact au gestionnaire d'un service, d'un département, d'une association afin que cette personne intervienne pour prévenir ou faire cesser une situation problématique.

Le BRP soutient alors le ou la gestionnaire pour l'aider à intervenir adéquatement selon la situation et conformément aux politiques de l'ÉTS.

Accompagnement

Certains dossiers nécessitent un accompagnement plus particulier de la part du BRP; 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.

Résolution de problème

La résolution de problème constitue une démarche volontaire entre les personnes impliquées afin de trouver des solutions aux problèmes identifiés. Elle vise la recherche de solutions plutôt que des coupables.

Si elle est concluante, elle mène à l'élaboration d'une entente de bon fonctionnement, qui est entérinée par les deux parties. Le BRP exerce un suivi de l'entente quelques semaines après qu'elle ait été entérinée par les parties.

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 BRP peut émettre un avis de facteur de risque à la direction de l'ÉTS afin de prévenir ou de faire cesser une situation qui irait à l'encontre des politiques et règlements pertinents².

Un tel avis est habituellement émis lorsqu'un ensemble de signalements visent une même personne et préoccupent le BRP en lien avec son devoir de prévention et d'intervention. Il est important de comprendre que les personnes signalant ces situations désirent demeurer anonymes, souvent par crainte de représailles.

Gestion de crise

Certaines situations complexes requièrent l'intervention concertée de plusieurs services de l'ÉTS.

À cet effet, une cellule de gestion de crise peut être mise sur pied de façon à ce que des interventions et mesures appropriées soient rapidement mises en place, en collaboration ou non avec les corps policiers, selon les cas.

² Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux et exempt de harcèlement, Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel et le Règlement sur le code de vie.

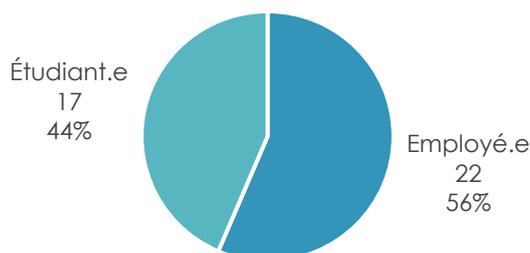
Coaching

Depuis son ouverture en 2017, le BRP est grandement sollicité par les membres de la communauté universitaire afin d'être conseillés lors de situations d'incivilité, de conflit, de violence sexuelle, de harcèlement et, plus récemment, de discrimination.

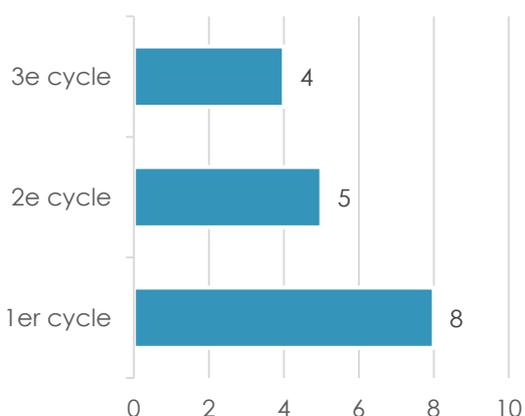
Les rencontres de coaching permettent aux personnes qui s'adressent au BRP d'être mieux outillées pour intervenir elles-mêmes, donc jouer un rôle proactif dans la gestion des situations difficiles.

De même, le coaching permet de développer, de manière pérenne, des habiletés de gestion de conflits, lesquelles sont essentielles pour favoriser un milieu de travail, d'études et de vie respectueux. D'ailleurs, selon une récente étude menée par l'Ordre des ingénieurs du Québec, l'habileté à maintenir de saines relations interpersonnelles figure au troisième rang des compétences essentielles que les ingénieur.es de demain doivent développer³.

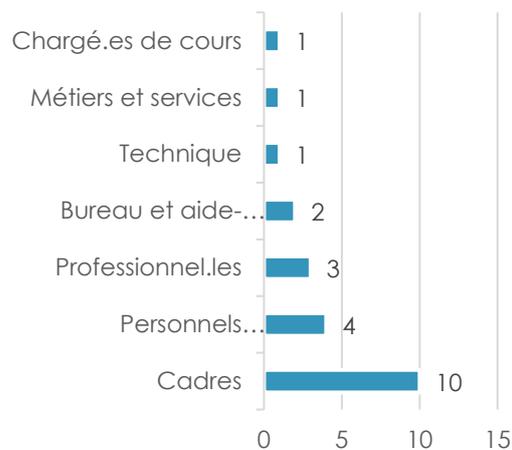
La directrice du BRP a fait 39 interventions de coaching.



Coaching à la communauté étudiante



Coaching au personnel



³ Profil de l'ingénieur d'aujourd'hui et de demain, Étude socioéconomique, avril 2021, Ordre des ingénieurs du Québec et Aviseo.

Plaintes

Le BRP a reçu 6 plaintes individuelles et 1 plainte collective au cours de la dernière année.

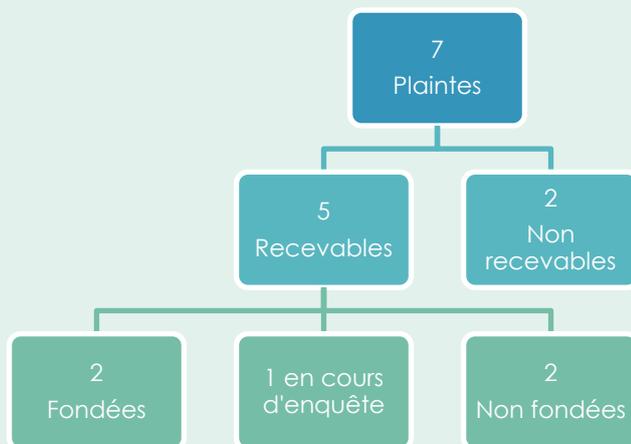
Celle-ci a été caractérisée par le dépôt de plaintes concernant des situations impliquant, dans trois plaintes, plusieurs personnes visées, et, dans une autre, plusieurs personnes plaignantes.

En effet, trois plaintes individuelles visaient quatre personnes chacune.

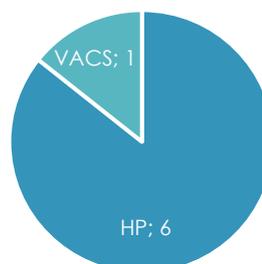
Une plainte collective a été déposée par sept personnes et visait une seule personne.

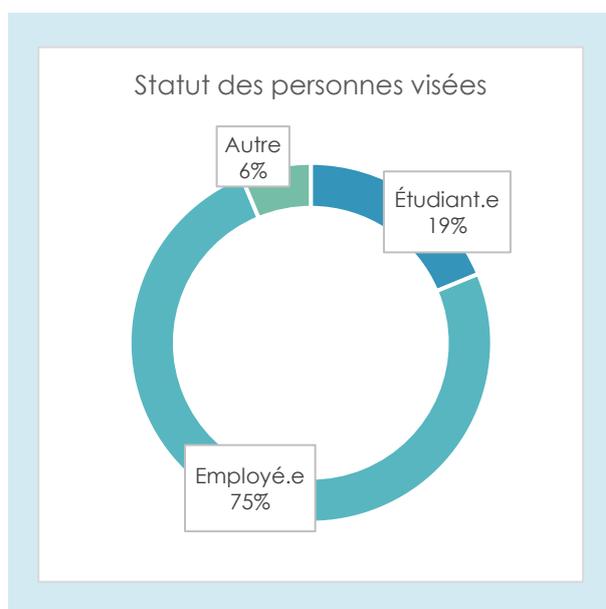
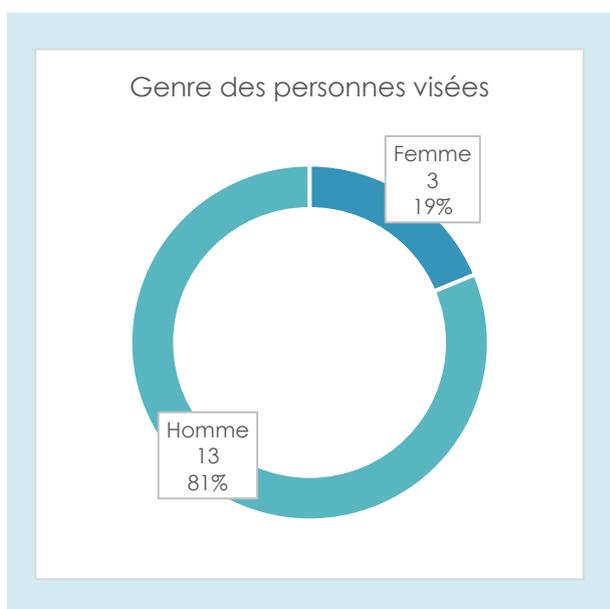
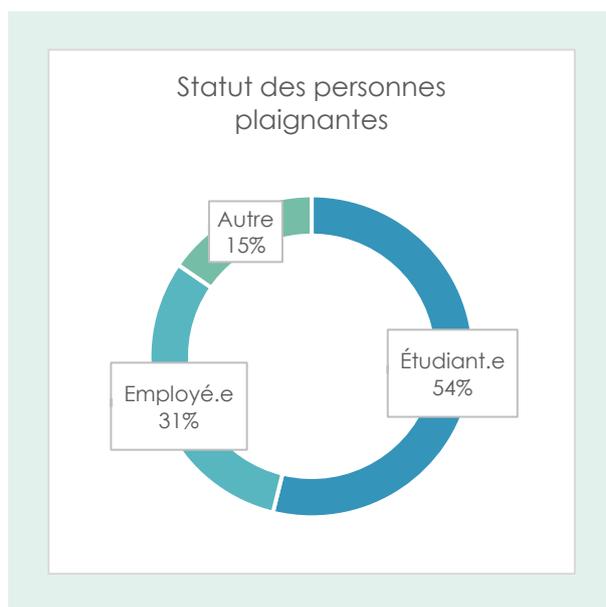
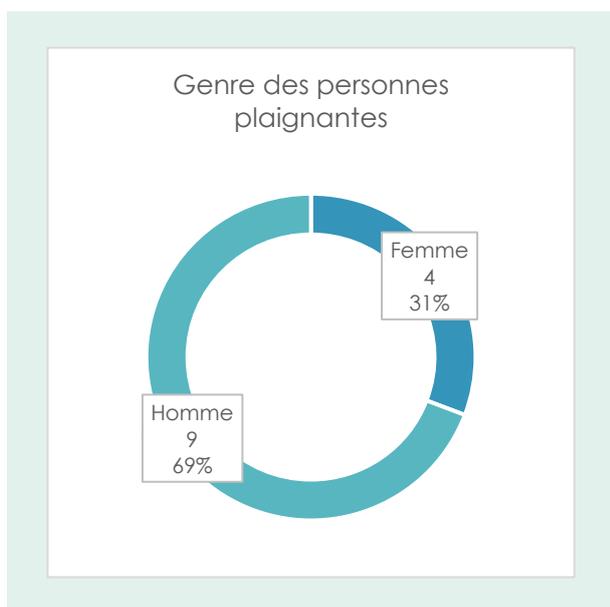
Il va sans dire que la gestion du processus d'enquête, lorsque plusieurs personnes plaignantes ou personnes visées sont impliquées, s'en trouve alourdi et complexifié. L'enquête devant alors s'échelonner sur une plus longue période, le soutien du BRP aux différentes personnes impliquées est indubitablement plus considérable.

L'ensemble des enquêtes des plaintes a été confié à un.e enquêteur.seuse externe de l'ÉTS.



Nature des plaintes déposées





Autre : peut être des tiers, des ancien.nes employé.es ou étudiant.es de l'ÉTS.

PRÉVENTION

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 BRP 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 interpellée⁴.



⁴ À titre de particularités, nous relevons que l'ÉTS est une université monofacultaire, que sa communauté étudiante comporte 18 % de femmes et près de 62 % 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).

ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION

Journées d'accueil et d'intégration

Encore cette année, le BRP a présenté son rôle, ses responsabilités et ses services lors des journées d'accueil des nouveaux membres étudiant.es. Ces présentations ont été faites de façon virtuelle en lien avec les mesures sanitaires en place.

Participation au rallye des nouveaux employé.es

Le BRP 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. Étant donné la pandémie actuelle, la participation du BRP au rallye des nouveaux employé.es a été fait de façon virtuelle par la présentation de la vidéo du BRP « Une histoire de respect ».

Conception de la vidéo sur le BRP pour le cours PRE011 - Initiation au milieu industriel, à la santé et sécurité au travail

À la demande de la maîtresse d'enseignement Isabelle Desjardins-David, le BRP a produit une vidéo qui définit sa mission et ses services.

Cette vidéo est présentée dans le cours obligatoire PRE011. Comme ce cours traite de la santé et de la sécurité au travail, il inclut un volet sur la violence et le harcèlement.

La vidéo permet aux nouveaux étudiant.es de connaître l'existence du BRP et l'approche préconisée à l'ÉTS quand une situation d'incivilité, de violence ou de harcèlement survient au sein d'un groupe. Selon la maîtresse d'enseignement, les commentaires des étudiant.es sont très positifs suite au visionnement.

Guide d'accueil du Bureau des affaires professorales

Présentation du BRP aux nouveaux maîtres d'enseignement et aux nouveaux professeurs.

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.

Cette vidéo est toujours présente en ligne.

Page web du BRP

La page Web du BRP est un outil essentiel de sensibilisation et d'information pour l'ensemble de la communauté universitaire.

Il arrive que les membres de la communauté universitaire confondent le signalement et la plainte lorsqu'ils sollicitent le BRP. Dans l'objectif de clarifier pour la communauté universitaire la différence entre un signalement ou une plainte effectuée au BRP, un feuillet d'information permettant de comprendre les différences a été mis en ligne sur le site du BRP.

ACTIVITÉS DE FORMATION

Le BRP, en collaboration avec le BIPH de l'UQAM, a développé une capsule de sensibilisation *Ensemble pour contrer la banalisation des violences à caractère sexuel* au cours de la dernière année. Cette capsule est déployée dans le réseau de l'UQ et d'autres universités québécoises ont acquis les droits pour la diffuser au sein de leur institution.

La première capsule *Ensemble pour contrer les violences à caractère sexuel* a été acquise de l'Université Concordia et adaptée par le réseau de l'UQ.

Le BRP a ensuite fait le choix d'offrir de nouvelles capsules de sensibilisation et de formation annuellement et de les développer avec l'UQAM à la lumière des plus récentes recherches en matière de VACS

L'idéation, le développement et la diffusion de telles capsules originales requiert du temps et de l'énergie considérables pour une petite équipe comme celle du BRP. Néanmoins, le BRP estime essentiel d'offrir du contenu varié, pertinent et à jour sur un sujet aussi méconnu et sensible que les VACS. De plus, le rayonnement du BRP, grâce à ces capsules vidéo est inestimable.

Ces formations constituent des outils essentiels au développement d'une culture de consentement et de respect, tant sur le campus que dans l'ensemble de la communauté.

Ensemble pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel

Cette capsule vidéo est divisée en quatre modules et porte sur :

- la définition des VACS et leur portée
- la notion de consentement
- l'intervention du témoin actif
- le dévoilement, la dénonciation et les ressources disponibles

Cette formation est d'une durée approximative de 35 minutes.

Ensemble pour contrer la banalisation des violences à caractère sexuel

Cette capsule vidéo porte sur la banalisation des violences à caractère sexuel en milieu universitaire. Elle est d'une durée approximative de 18 minutes.

Différents témoignages inspirés de situations vécues dans les milieux universitaires y sont présentés, de même que des compléments d'information.

Ateliers sur mesure

Au sein d'un club-école : La gestion des situations inappropriées

Une formation sur mesure a été donnée par le BRP aux membres de l'exécutif d'un Club-Étudiants ÉTS. Les objectifs de cette formation étaient de :

- Départager les comportements jugés acceptables de ceux jugés inacceptables;
- Cerner et établir les rôles et responsabilités des membres de l'exécutif dans la gestion de ces situations;
- Connaître les gestes concrets et attitudes aidantes qui peuvent être posés en cas de comportement inacceptable.

Au sein d'un département : Mieux comprendre pour mieux intervenir

Durant la dernière année, le BRP 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 :

- Échanger sur les situations problématiques vécues au sein des équipes;
- Comprendre l'importance d'intervenir rapidement lors d'une situation problématique;
- Développer des habiletés en gestion de conflit;
- Consolider les équipes de travail.

Aux gestionnaires : La gestion des conflits et la prévention de la violence et du harcèlement

À la demande du Service des ressources humaines, nous avons offert une formation sur mesure à un groupe de gestionnaires. Les objectifs de la formation étaient :

- Échanger sur nos rôles et responsabilités en gestion des conflits et en prévention de la violence et du harcèlement;
- S'outiller pour intervenir lors des situations d'incivilité, d'inconduite, de conflit, de violence et de harcèlement.

RÉSEAUTAGE ET COLLABORATIONS

Il est primordial pour le BRP 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 BRP.

Durant la dernière année, le BRP a collaboré avec le Service de l'enseignement coopératif, le Bureau du registraire, les Services à la vie étudiante, 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, le Décanat des études, les différents départements ainsi que l'association étudiante et les associations et syndicats des employés.

Il est essentiel pour le BRP d'être impliqué, à l'extérieur de l'ÉTS, dans divers groupes de réflexion ou d'action en lien avec le harcèlement, les violences à caractère sexuel, l'équité, la diversité et l'inclusion. Cela lui permet d'alimenter ou d'être alimenté par des ressources externes et d'être à jour sur les meilleures pratiques en matière d'équité, de diversité, d'inclusion ainsi qu'à ce qui a trait à la prévention et la résolution du harcèlement, et des violences à caractère sexuel.

Groupe de travail sur la santé mentale des étudiantes et étudiants à l'ÉTS

Comité d'encadrement aux cycles supérieurs (ÉTS)

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 (ÉTS))

Comité de la
charte étudiante
(ÉTS)

Comité expert
du groupe de
travail sur la
formation à
distance-
violences à
caractère
sexuel, réseau
des universités
du Québec;
membre du
comité expert

Table nationale
de lutte contre
l'homophobie
et la
transphobie des
réseaux de
l'éducation

Groupe
d'échange
interuniversitaire
des Bureaux de
prévention et de
résolution du
harcèlement⁵

Groupes de
consultation du
ministère de
l'Enseignement
supérieur

Communauté
de pratique : Le
courage d'agir

⁵ Créé à l'initiative du BPR en 2018.

PERFECTIONNEMENT

Le ralentissement des activités du BRP durant la pandémie, a permis à ses membres de participer à des activités de formation et de réseautage afin de sans cesse peaufiner ses connaissances et de les mettre à jour.

VACS

- Concertation inter ordres en violences à caractère sexuel, 3 septembre 2020
- Formation d'Éducaloi sur l'encadrement légal des agressions à caractère sexuel, 23 septembre 2020
- Conférence WEB «Barriers to achieving Justice Under formal complaint process», 20 janvier 2021
- Colloque - Ensemble contre les violences sexuelles en contexte de diversité - Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI), 11 et 12 mars 2021
- Groupe de discussion-Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les VCS en enseignement supérieur, 16 mars 2021
- Webconférence : «Dénoncer ou ne pas dénoncer les violences sexuelles en milieu universitaire ? Motifs de (non)signalement aux universités exprimés dans rapport ESSIMU, 17 mars 2021
- Consultation sur la prévention des VACS et l'évaluation préventives, 1 avril 2021

EDI

- Webinaire CAPRES - Favoriser la reconnaissance pédagogique des étudiant·e·s LGBTQ+ en enseignement supérieur », 18 février 2021
- Formation Écriture épiciène, Université du Québec en Outaouais, 31 mars 2021
- Formation «Hétéro, l'école?» Les expériences scolaires des jeunes LGBTQ et non-binaire, 26 mars 2021
- Webinar : La Charge émotionnelle chez les personnes de couleur au Canada, 11 juin 2021

Harcèlement et conflits

- Présentation dans le cours VIO 2011 Violence et harcèlement au travail de l'Université de Montréal, 20 octobre 2020
- Forum RH la transformation des milieux de travail, 24 février 2021
- Développez votre intelligence culturelle en prévention et règlement des différends, 16 et 18 mars 2021
- Formation agressions armées dans les lieux publics et plus précisément dans les milieux d'enseignement, 11 juin 2021

Autre

- Formation Utiliser Zoom pour animer des classes virtuelles, 17 février 2021
- Formation Gérer son temps et ses priorités avec efficacité, 9 avril 2021
- Formation Outlook - gestion optimale des courriels, 20 mai 2021

RECOMMANDATIONS

Mise en œuvre des recommandations 2019-2020

1

Que le BRP 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.

Malgré le confinement relié à la pandémie, le BRP a continué d'offrir son offre de services en ligne. On a vu une légère augmentation des signalements comparativement à l'année dernière. Le personnel-cadre ainsi que le personnel enseignant ont sollicité le BRP en nombre important. Il faut dire que la réalité au niveau de la gestion du personnel et de l'enseignement en ligne a provoqué de nombreux changements qui ont amené l'ensemble des membres de la communauté universitaire à s'adapter et à gérer les tensions qui parfois ont pris racine de façon virtuelle ou présentielle.

Nous avons également donné quelques formations sur mesure en ligne, à certains groupes de la communauté universitaire.

Malheureusement, il fut impossible de lancer la campagne Sans sexisme. En collaboration avec la conseillère aux Communications de L'ÉTS, nous avons constaté qu'il était difficile de trouver ou de développer des activités en ligne qui susciteraient l'intérêt et la motivation des membres de la communauté universitaire qui sont déjà très sollicités par des activités virtuelles. Nous avons décidé de reporter cette campagne quand il sera possible de la lancer en présentiel.

2

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

Cette enveloppe spéciale a permis de développer la deuxième capsule vidéo sur la banalisation des VACS ainsi que la vidéo de présentation du BRP et de l'approche préconisée par l'ÉTS dans la gestion des situations d'incivilité, de conflit, de violence ou de harcèlement. La vidéo est présentée dans le cours PRE011, cours obligatoire au Baccalauréat. Cette vidéo s'ajoute aux outils de sensibilisation que nous retrouvons sur la page web du BRP.

3

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

- Promouvoir les formations phase

Les différents services ont collaboré activement durant la dernière année pour automatiser la sollicitation de la communauté universitaire quant aux formations annuelles sur les VACS.

En raison de pépins techniques et des remplacements successifs du poste de technicienne du BRP, la capsule vidéo sur la banalisation des violences à caractère sexuel n'a pu être publicisée.

Néanmoins, au terme de la dernière année, le processus automatisé pour lancer les invitations à tous

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.

les membres de la communauté universitaire était fin prêt.

De même, le BRIAP a peaufiné une plateforme permettant de recenser automatiquement la participation des membres de l'ÉTS quant aux différentes formations sur les VACS. Les statistiques à cet égard peuvent être obtenues sur une base quotidienne par le BRP.

Enfin, il a été jugé que le meilleur moyen d'inciter les membres de la communauté universitaire à suivre les formations était d'en faire activement la promotion et d'offrir une diversité de capsules originales et adaptées à la réalité de l'ÉTS. En somme, l'ÉTS estime qu'une visibilité accrue des formations de même que la pertinence de ses contenus inciteront les membres de la communauté universitaire à parfaire ses connaissances sur les VACS.

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.

Le comité d'encadrement des cycles supérieurs fut très actif durant la dernière année. L'objectif de dégager une entente de collaboration entre la personne encadrante et la personne encadrée, aux cycles supérieurs, a été atteint. Cette entente a pris la forme d'un plan de réussite, lequel sera publicisé et expérimenté au cours des prochains mois.

Les objectifs du plan de réussite sont de :

- Favoriser la réussite de l'étudiant.e chercheur.e
- Atteindre les objectifs du projet de recherche dans un temps préalablement déterminé
- Éviter les conflits et assurer une collaboration fructueuse entre les deux parties en:
- Définissant les responsabilités de la personne étudiante et de la personne encadrante
- Clarifiant les attentes de part et d'autre

5

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

La direction de l'ÉTS a octroyé un poste de conseiller.ère en prévention et résolution du harcèlement, des violences à caractère sexuel, équité diversité et inclusion. Cette personne est entrée en poste à l'automne 2021.

Recommandations 2020-2021

1

Que le BRP, en collaboration avec la conseillère ÉDI, développe une approche claire quant aux signalements et des plaintes en ÉDI.

- Clarifier les rôles respectifs du BRP et de la conseillère en matière de ÉDI.
- Déterminer un fonctionnement de référence des signalements au BRP.

2

Que l'ÉTS intègre sa position quant au harcèlement, aux VACS et l'ÉDI dans plans de cours.

- Sensibiliser la communauté étudiante dès le début et tout au long de son parcours universitaire.
- Confirmer la position de l'ÉTS quant à la prévention du HP, des VACS de la discrimination.
- Faire connaître les services du BRP à cet égard.

3

Que l'enveloppe budgétaire spéciale du BRP pour le développement d'activités de sensibilisation et de formation soit reconduite pour la prochaine année.

- Diversifier l'offre de formation et de sensibilisation en matière de HP, ÉDI, VACS.
- Adapter le matériel à la réalité universitaire et à celle de l'ÉTS.

4

Que le fonctionnement du BRP soit adapté à la nouvelle composition de son équipe

- Développer le rôle et les responsabilités de la conseillère
- Adapter le rôle et les responsabilités de la technicienne et de la directrice

5

Qu'un plan de formation continue pour le BPS soit développé en collaboration avec le BPS

- Faciliter le travail des membres du Bureau de la prévention et de la sécurité
- Outiller les agent.es lors de situations délicates, notamment de VACS
- Développer du matériel
- Attitudes aidantes

CONCLUSION

Nous venons de clore la deuxième année de fonctionnement en plein cœur d'une pandémie hors du commun. Chose certaine, tous et toutes ont dû redoubler d'efforts pour poursuivre leurs activités professionnelles et scolaires dans un climat serein et respectueux.

La hausse des signalements de la part du personnel cadre et enseignant est révélatrice. Les membres de ces groupes ont dû constamment relever de nouveaux défis, notamment en ce qui a trait à leurs habiletés à gérer l'incivilité, les conflits et les agressions à distance et en ligne. Le BRP a joué un rôle de coaching, de soutien et de conseil auprès de ces personnes en particulier, mais également de la communauté de l'ÉTS en général.

Le degré de complexité des plaintes déposées au BRP s'est accru et a requis un nombre plus important de rencontres et de suivis. Le niveau de détresse et de stress des personnes impliquées dans les enquêtes a lui aussi été très perceptible et a demandé de l'accompagnement, des accommodements et du soutien non négligeables de la part du BRP.

Autre fait à souligner, une part importante d'étudiant.es des cycles supérieurs vivent des différends dans le cadre de la supervision leurs études à la maîtrise ou doctorat et ont consulté le BRP à cet égard. Le plan de réussite, auquel travaille le Comité d'encadrement des cycles supérieurs, devrait pouvoir clarifier et prévenir de nombreux points qui peuvent être matière à conflit dans la relation professeur.e et étudiant.e.

De nouvelles responsabilités, entre autres quant à l'ÉDI, s'ajouteront au BRP au cours de la prochaine année. En ce sens, l'arrivée d'une ressource supplémentaire dans l'équipe du BRP, une conseillère, tombe à point nommé. C'est avec grand enthousiasme que toute l'équipe du BRP entrevoit la prochaine année et les nouveaux défis poindre à l'horizon.

Bien entendu, nous ne pouvons terminer ce rapport sans souligner la précieuse collaboration de toutes les instances universitaires, sans lesquelles le BRP 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!

Dominique Bilodeau
Christelle Berthiaume

ANNEXES

Mandat du BRP

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

- Sensibilisation, éducation, formation et coaching
- Médiation et résolution de problème
- Soutien, accompagnement et traitement des signalements
- Traitement et suivi des plaintes

Le cadre réglementaire

Le BRP exécute sa mission et son mandat selon le cadre réglementaire de l'ÉTS, plus précisément :

- *Politique pour un milieu de travail, d'études et de vie, respectueux et exempt de harcèlement*
- *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*
- *Règlement sur le Code vie.*
- *Règlement sur l'encadrement des relations de proximité dans le cadre de rapports d'autorité*

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.

Processus de traitement des signalements

Les membres de la communauté universitaire peuvent communiquer directement avec le BRP, 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 BRP 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 BRP.

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 BRP 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.



Schéma : processus de traitement des plaintes

