



RAPPORT ANNUEL

2018-2019

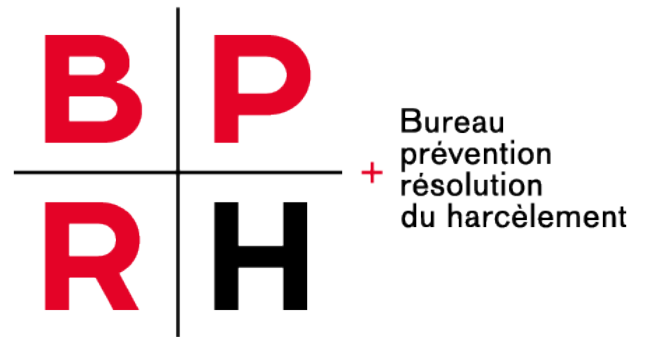


Table des matières

1	Mot de la conseillère	3
2	Faits saillants	4
3	Mandat du BPRH	5
4	Les politiques, le code de vie et le règlement sur l'encadrement des relations de proximité dans le cadre de rapports d'autorité	6
4.1	La politique pour un milieu de travail, d'études et de vie respectueux et exempt de harcèlement	7
4.2	La Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel	8
4.3	Le Règlement sur le Code de vie	9
4.4	Le règlement sur l'encadrement des relations de proximité dans le cadre de rapports d'autorité	9
5	L'ÉTS en bref	10
6	Traitement des dossiers	10
6.1	Procédure de traitement des dossiers	10
6.2	Schémas du traitement des dossiers	11
7	Activités du BPRH	14
7.1	Les dossiers	14
7.2	Statistiques concernant les employé.es	16
7.3	Statistiques concernant les étudiant.es	17
7.4	Les interventions	18
7.4.1	Coaching	19
7.4.2	Intervention de la conseillère	20
7.4.3	Accompagnement	20
7.4.4	Accommodement	20
7.4.5	Intervention de gestion	20
7.4.6	Résolution de problème	20
7.4.7	L'avis de facteur de risque	21
7.4.8	Le traitement des plaintes	21
7.5	Les activités de prévention	24
7.5.1	Journées d'accueil et d'intégration	24
7.5.2	Participation au rallye des nouveaux employé.es	24

7.5.3	Affiche tes couleurs...avec respect!	24
7.5.4	La St-Valentin...avec respect!.....	25
7.5.5	Journée contre l’homophobie et la transphobie	26
7.6	Les activités de formation	26
7.6.1	Mieux comprendre pour mieux intervenir	26
7.6.2	Ateliers sur mesure	26
7.6.3	Conférence	27
8	Réseautage et collaboration.....	27
8.1	À l’interne de l’ÉTS.....	27
8.2	À l’externe de l’ÉTS	28
9	Constats et recommandations	28
9.1	Retour sur les recommandations 2017-2018.....	28
9.1.1	Les locaux du BPRH.....	28
9.1.2	Le mandat d’enquête des plaintes de harcèlement	29
9.1.3	La santé mentale.....	29
9.1.4	Le sexisme.....	30
9.2	Recommandations 2018-2019.....	31
9.2.1	Contrat cycles supérieurs	31
9.2.2	Formation et éducation.....	31
9.2.3	Formation en ligne « Ensemble pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel »	33
10	Objectifs 2019-2020	33
11	Conclusion	34

1 Mot de la conseillère

Ce rapport annuel présente les activités de la deuxième année de fonctionnement du Bureau de prévention et de résolution du harcèlement. Il couvre la période du 1 mai 2018 au 30 avril 2019. Il présente l'ensemble des activités d'intervention et de prévention réalisées au cours de la dernière année afin de prévenir et de contrer le harcèlement et les violences à caractère sexuel sous toutes ses formes au sein de l'école.

La première partie du rapport résume le mandat du Bureau et présente brièvement les définitions de la Politique pour un milieu de travail, d'études et de vie respectueux et exempt de harcèlement, la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, le Code vie et les informations relatives au traitement des signalements.

La deuxième partie présente le bilan des activités d'intervention, de prévention et de formation qui ont été effectuées durant la dernière année.

La troisième partie exprime les objectifs de la prochaine année ainsi que les recommandations du BPRH pour favoriser un milieu de travail, d'études et de vie agréable, respectueux, équitable, inclusif et sécuritaire.

Le BPRH est encore tout jeune mais il commence à être de plus en plus connu et sollicité par les membres de la communauté universitaire. La collaboration avec différents groupes et services prend de plus en plus forme et permet de répondre adéquatement et efficacement lorsqu'une situation nécessite une intervention immédiate ou une démarche à plus long terme.

À ce titre, 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

Conseillère en prévention et résolution du harcèlement

2 Faits saillants

116 dossiers de signalements et de plaintes

49 % membres du personnel - 48% clientèle étudiante - 3 % autres

9 plaintes ont été déposées

5 plaintes de violences à caractère sexuel

4 plaintes de harcèlement psychologique

65 % des dossiers sont du coaching

Les employés.es ont été les plus nombreux à consulter le BPRH pour du coaching.

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

4 formations et **3** ateliers sur mesure ont été donnés par le BPRH au sein de la communauté universitaire de l'ÉTS.

3 Mandat du BPRH

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

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.

Son mandat couvre deux principaux volets : la prévention et le traitement des situations signalées. Plus spécifiquement le mandat du BPRH est le suivant :

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

5

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 la Politique.
- 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.
- 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.

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 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.

En matière de soutien et d'accompagnement :

- 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 lésée est menacée.
- 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.

L'Équipe du BPRH

Le BPRH est composée d'une petite équipe : la conseillère et la technicienne en prévention et en résolution du harcèlement.

Conseillère : Dominique Bilodeau

Technicienne : Sophia Fernandez

4 Les politiques, le code de vie et le règlement sur l'encadrement des relations de proximité dans le cadre de rapports d'autorité

Lors de sa première année de fonctionnement, le BPRH avait dans le cadre de son mandat, la responsabilité de réviser la « *Politique contre le harcèlement de l'ÉTS* » qui avait été adoptée en 2004 ainsi que le code de conduite mis en vigueur en 2012.

S'est ajouté à ce mandat, le développement d'une politique de prévention des violences à caractère sexuel. Il est important de rappeler que le Gouvernement du Québec a adopté en Décembre 2017 la « *Loi pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les*

établissements d'enseignement supérieur » ; cette dernière exige que chaque institution se dote d'une politique de prévention en la matière. L'ÉTS reconnaît l'importance de prévenir au sein de son institution, le harcèlement et les violences à caractère sexuel.

Les textes des politiques et du code de vie ont été soumis à une consultation plus large au sein de chacun des grands groupes formant la communauté ÉTS avant d'être déposés au Conseil d'administration pour adoption.

Le conseil d'administration 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 adopté en décembre 2018, la « *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* », et le nouveau « *Règlement sur le Code vie* ».

En lien avec les exigences de la Loi pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, l'ÉTS s'est doté d'un « *Règlement prévoyant les règles qu'une personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un membre de la communauté universitaire* » doit suivre si elle entretient des liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels avec cette dernière.

Ces politiques et règlements couvrent l'ensemble des membres de la communauté universitaire.

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 victime ». Article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*, LRQ, Ch. N-1.1.

La conduite vexatoire peut prendre différentes formes : insultes, paroles blessantes, placotage dans le dos, menaces, cris ; habituellement, elle se construit dans le temps. Elle est l'accumulation de différents gestes, attitudes, paroles ou actes qui pris séparément peuvent paraître anodins mais qui dans 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 de

continuité démontrable par l'effet des préjudices physiques ou psychologiques qui relie chacun des gestes entre eux. »

Loi sur les normes du travail. Art.391-a-97. Harcèlement psychologique Art.8118.

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.

<https://www.etsmtl.ca/docs/ETS/Gouvernance/Cadre-reglementaire/Documents/politique-milieu-vie-sans-harcelement>

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

Selon la Loi pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, le harcèlement sexuel se définit ainsi :

« Sans limiter la portée générale de la notion de harcèlement, le harcèlement sexuel est une conduite à connotation sexuelle se manifestant notamment par des paroles, des gestes et des actes non désirés qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et entraînent un milieu de travail, d'études ou de vie néfaste ».

8

La loi précise également ce que sont les inconduites sexuelles et les violences à caractère sexuel :

« 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 ».

L'ÉTS a repris les définitions de la Loi afin de les inclure dans sa politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.

Les comportements suivants constituent, entre autres, des inconduites et violences à caractère sexuel:

- Le sexisme, la misogynie, l'homophobie, 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;
- 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.

<https://www.etsmtl.ca/docs/ETS/Gouvernance/Cadre-reglementaire/Documents/politique-prevenir-violence-sexuel>

4.3 Le Règlement sur le Code de vie

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, qui permet à chaque personne de poursuivre des études et de travailler dans un climat où elle se sent respectée et en sécurité.

<https://www.etsmtl.ca/docs/ETS/Gouvernance/Cadre-reglementaire/Documents/code-de-vie>

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'intérêt 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 et/ou sexuelle entre deux membres de la communauté universitaire ayant un rapport d'autorité entre elles. Relation actuelle ou relation passée au cours des cinq dernières années.
- **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 universitaire ou professionnel de l'autre personne.

<https://www.etsmtl.ca/docs/ETS/Gouvernance/Cadre-reglementaire/Documents/politique-relations-proximite>

5 L'ÉTS en bref

L'ÉTS compte près de 11,000 étudiant.es, dont un peu plus de 2,800 aux cycles supérieurs. Son corps enseignant est composé de 185 professeur.es, 407 chargé.es de cours et 39 maîtres d'enseignement. Il forme plus de 25% des ingénieur.es au Québec. L'ÉTS place environ 3,600 stagiaires annuellement.

Étudiant.es : 16% de femmes et 84% d'hommes.

Employé.es : 36% de femmes et 64% d'hommes.

Personnel d'encadrement : 39% de femmes et 61% d'hommes.

6 Traitement des dossiers

6.1 Procédure de traitement des dossiers

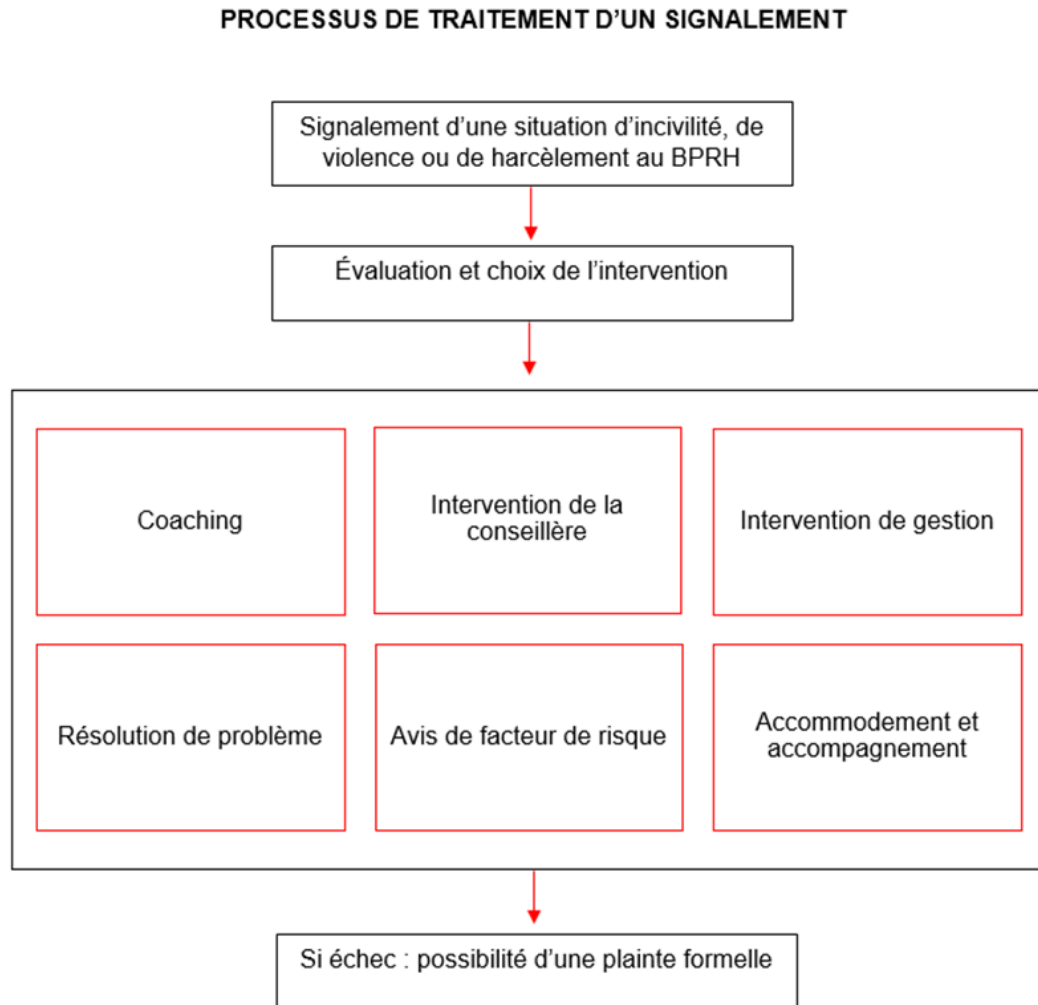
Les membres de la communauté universitaire peuvent communiquer directement avec le BPRH par le biais d'un courriel ou d'un appel téléphonique afin de prendre un rendez-vous. Une rencontre leur est alors proposée afin de venir échanger sur la situation problématique vécue et sur les différentes possibilités d'intervention. Nous sommes à l'étape du signalement.

Plusieurs démarches s'offrent aux personnes qui consultent le BPRH. En fonction de la nature de la situation, des besoins et 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.

Le signalement d'une situation problématique peut, dans certains cas, devenir une plainte formelle de harcèlement psychologique ou de violences à caractère sexuel. La personne qui fait le signalement devient alors la personne plaignante; elle doit donc remplir le formulaire de plainte prévu à cet effet. La recevabilité de sa plainte est alors évaluée en fonction de la définition du harcèlement et enquêtée si elle est jugée recevable. L'enquête permettra de conclure si la plainte de harcèlement est fondée ou non-fondée.

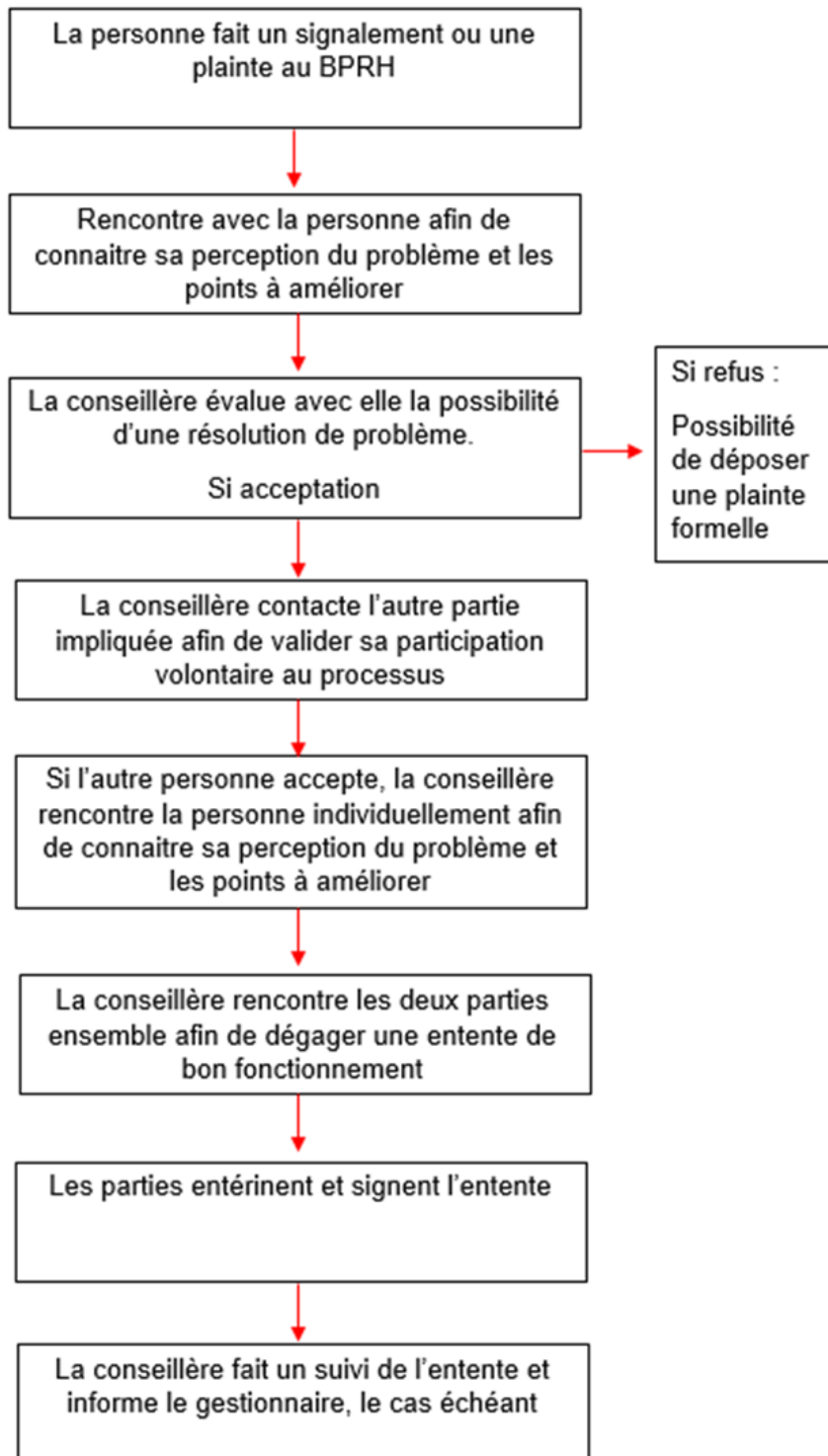
6.2 Schémas du traitement des dossiers

Tel que souligné, lors du signalement d'une situation problématique, différentes avenues s'offrent à la personne qui fait le signalement.

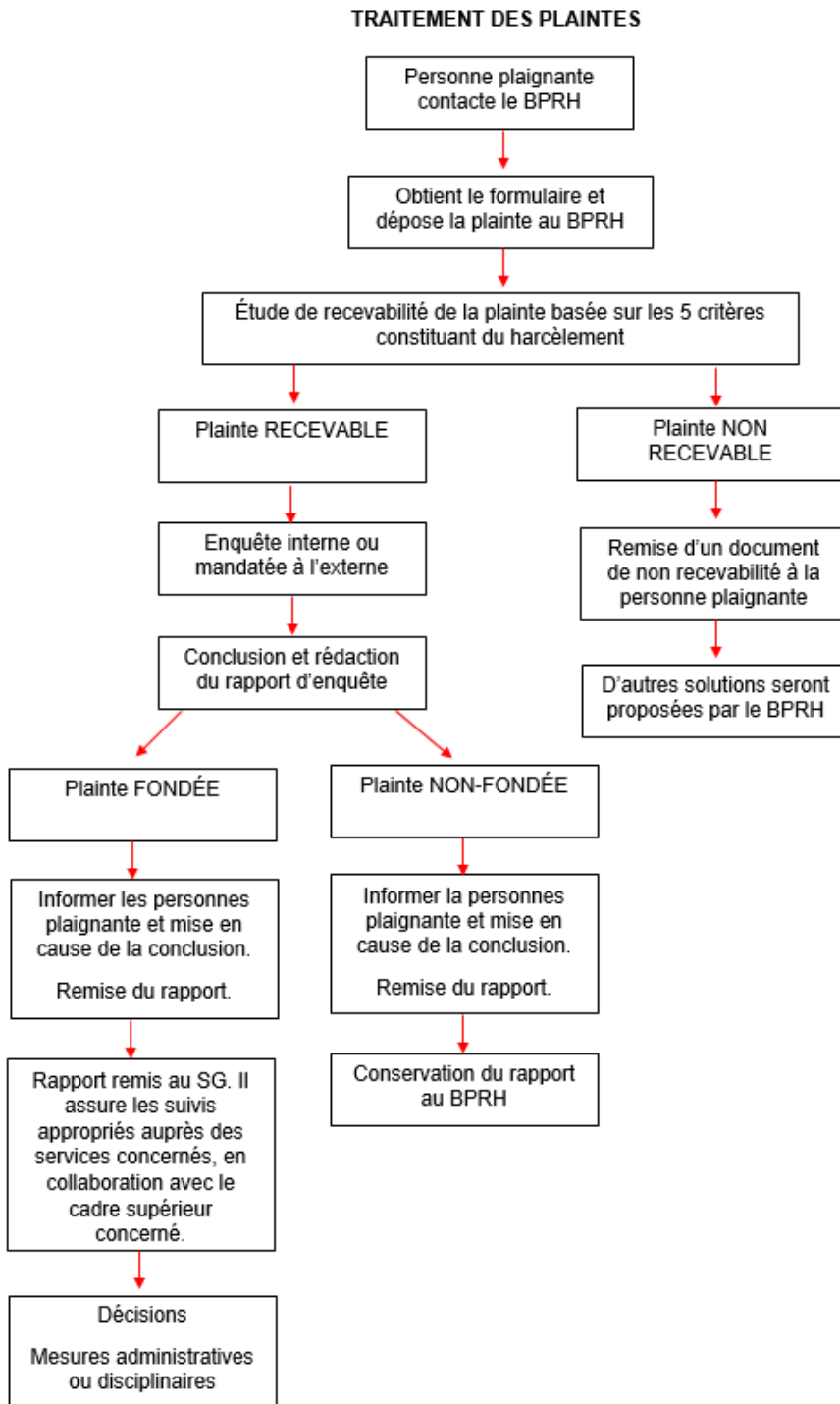


Comme vous le constatez, parmi les différentes possibilités d'intervention, on retrouve la démarche de résolution de problème; démarche privilégiée par le BPRH. Il s'agit donc d'une démarche volontaire entre les personnes impliquées dans la situation problématique afin de trouver des solutions aux problèmes identifiés. De cette démarche, se dégage une entente de bon fonctionnement entérinée par les deux parties.

DÉMARCHE DE LA RÉOLUTION DE PROBLÈME



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



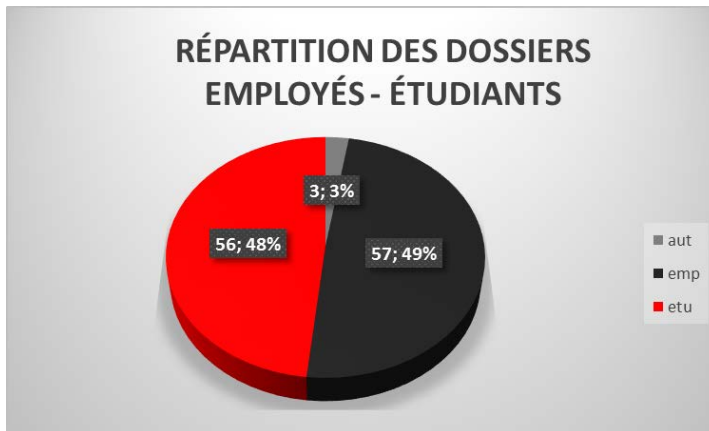
7 Activités du BPRH

Comme mentionné précédemment, le BPRH couvre 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 donc axées sur la prévention, la sensibilisation et la formation.

Ses autres activités sont reliées aux signalements de diverses situations problématiques et aux plaintes de harcèlement ou de violences à caractère sexuel déposées par les membres de la communauté universitaire.

7.1 Les dossiers

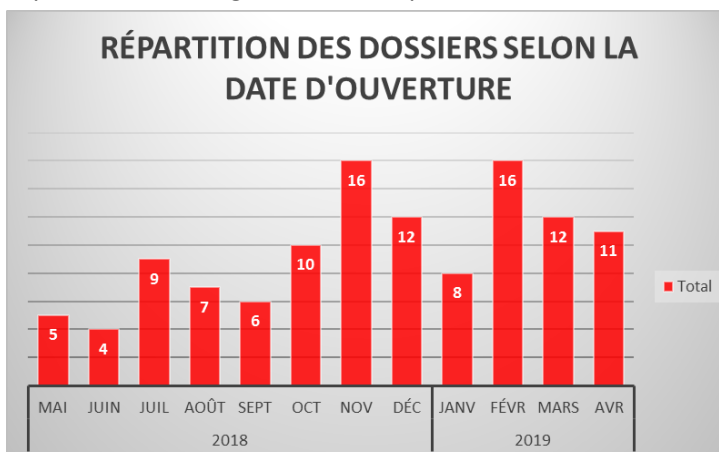
Le BPRH a ouvert 116 dossiers durant la dernière année financière.



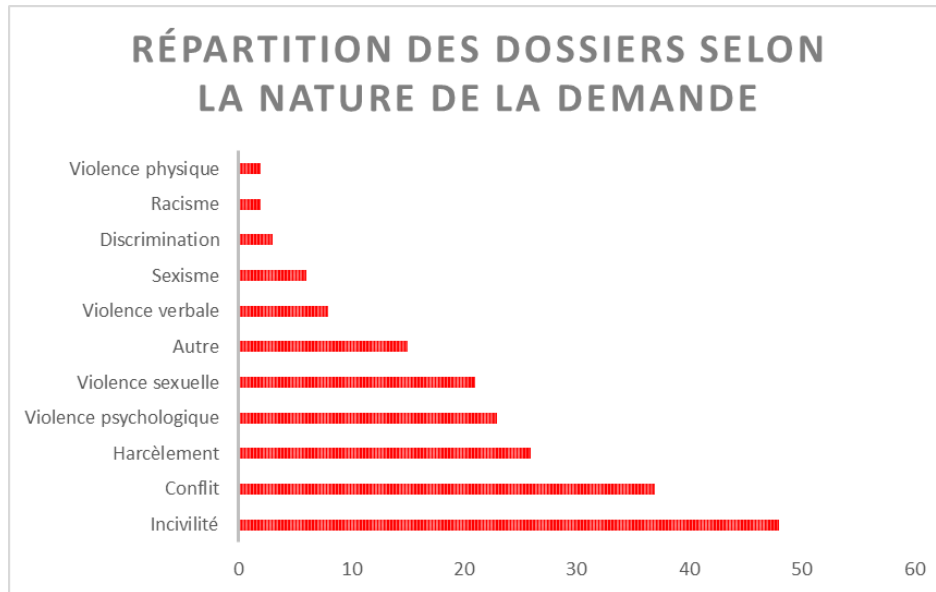
Le BPRH a ouvert 94 dossiers en 10 mois lors de sa première année de fonctionnement et 116 en 12 mois lors de sa deuxième année; ce qui est donc à peu près semblable. Il est important de réaliser que les dossiers ouverts sont des dossiers de signalements et qu'ils ne représentent pas tous des plaintes de harcèlement ou de violence à caractère sexuel.

Les statistiques suivantes sont basées sur la personne qui fait le signalement, donc celle qui fait appel au BPRH afin de recevoir des services.

Tout comme l'année dernière, les 116 dossiers se répartissent presque équitablement entre la communauté étudiante et le personnel de l'ÉTS. L'âge moyen des personnes qui font un signalement est de 37 ans. Cela peut sembler élever quand on se réfère aux étudiant.es mais 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 occupés au niveau de l'ouverture des dossiers sont les mois de novembre 2018 et de février 2019.



*** Possibilité de cocher plusieurs problématiques.

Lorsque les gens font appel au BPRH, ils identifient les différentes problématiques qui les a incités à venir parler à la conseillère ou à la technicienne. La nature de leur demande peut se déployer de multiples façons. Le schéma suivant démontre que le conflit et l'incivilité sont deux thèmes identifiés par un bon nombre de signalements. Cela confirme l'importance de poursuivre la sensibilisation sur la une démarche de résolution de problème, afin de trouver des solutions qui résolvent adéquatement et à la satisfaction des parties, la situation problématique.

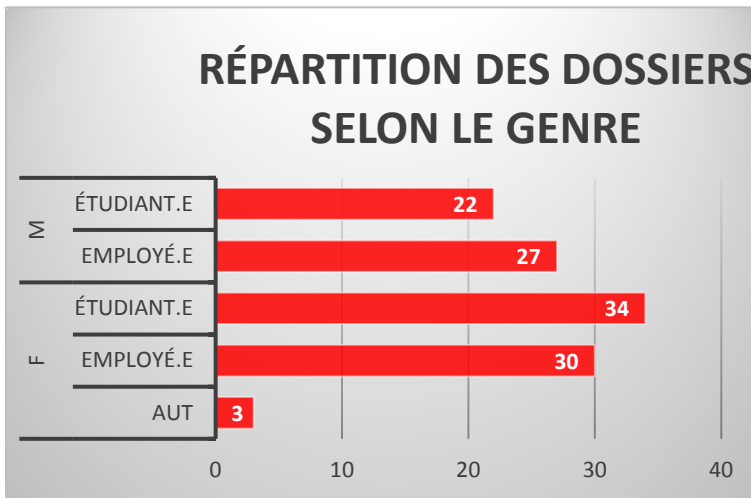
Les autres motifs de consultation ciblés par la suite sont le harcèlement et les violences verbale, psychologique et sexuel. Il est important de noter que les situations où la violence sexuelle a été identifiée ont doublé comparativement à l'année dernière. Différentes raisons peuvent expliquer ce phénomène.

Tout d'abord, le mouvement #Moi aussi, a amené un bon nombre de victimes de violences à caractère sexuel à dénoncer socialement les abus qu'elles avaient subis dans le passé. Ce mouvement de dénonciation a rejoint l'ensemble des universités québécoises, ce qui a pu contribuer à l'augmentation des signalements et des plaintes en violence à caractère sexuel faites au BPRH.

Ensuite, l'adoption de la Loi pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, est venue confirmer l'importance et le droit d'étudier et de travailler dans un milieu respectueux, exempt de violence à caractère sexuel.

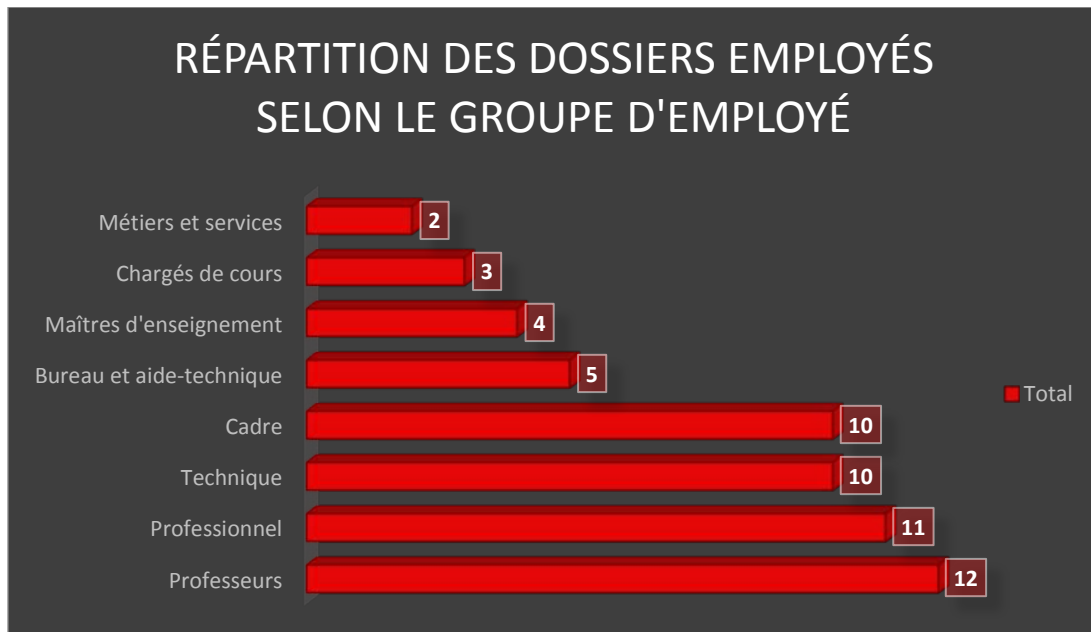
L'activité organisée par le BPRH qui a eu lieu dans le hall du Pavillon A le 19 février 2019 afin de faire connaître à l'ensemble de la communauté universitaire, les politiques de prévention et de résolution du harcèlement et des violences à caractère sexuel, ainsi que le nouveau code de vie a certainement contribué à faire connaître le BPRH. Certaines personnes ont pu se sentir plus à

l'aise de venir faire un signalement que ce soit au niveau du harcèlement psychologique ou de la violence à caractère sexuel, après avoir rencontré le personnel du Bureau.

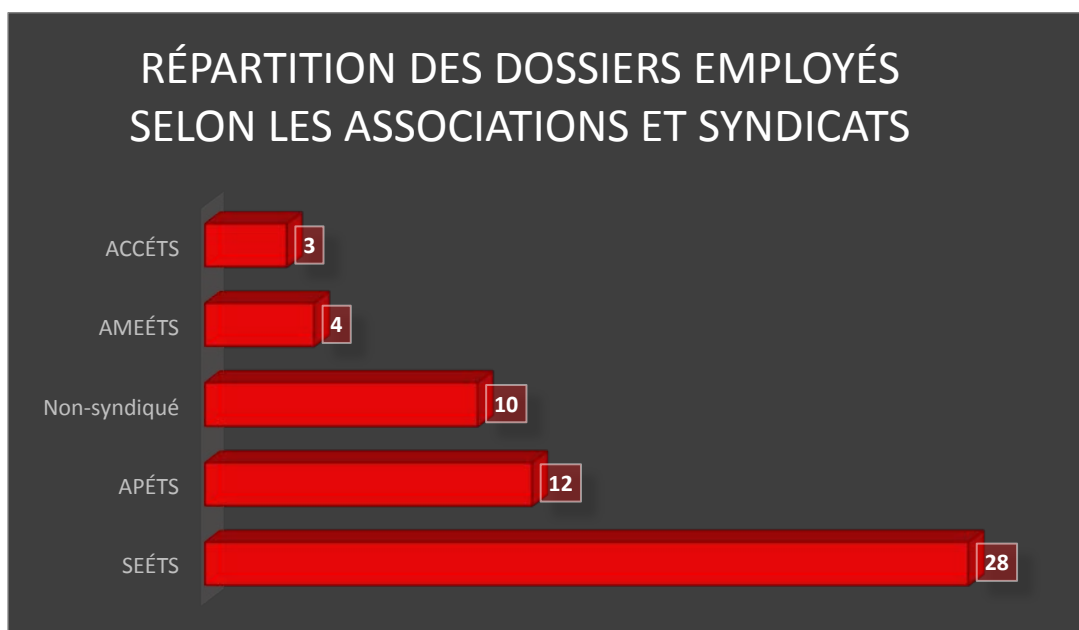


Les femmes, bien qu'elles soient minoritaires à l'ÉTS représentent 57,7% des personnes qui font un signalement. Les hommes quant à eux, représentent 42,3%.

7.2 Statistiques concernant les employé.es

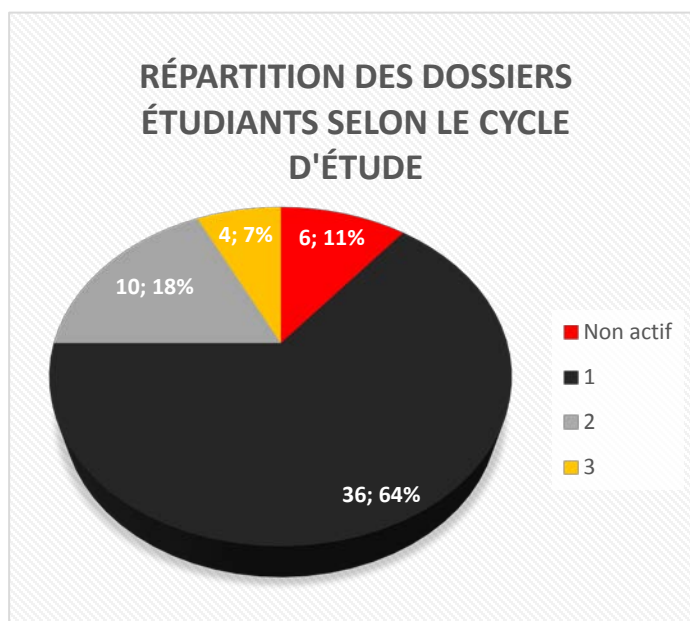


Ce qui ressort de la dernière année, est le nombre de professeur.es et de personnes du groupe technique qui ont fait appel au BPRH. Pour chacune de ces catégories, le nombre a plus que doublé dans la dernière année. Les professeur.es représentent un peu plus de 20% et le groupe technique un peu plus de 17% des employé.es qui ont sollicité l'aide du BPRH.



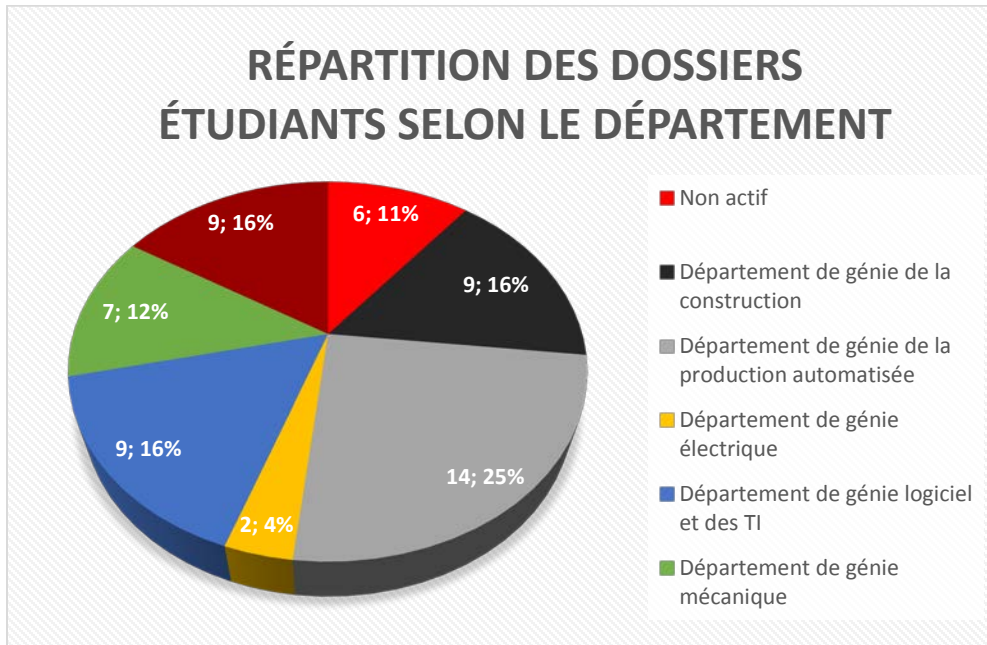
Le SEÉTS représente le plus grand nombre d'employés à l'ÉTS; tout comme l'année précédente, les membres du SEÉTS sont ceux qui ont sollicité davantage le BPRH.

7.3 Statistiques concernant les étudiant.es

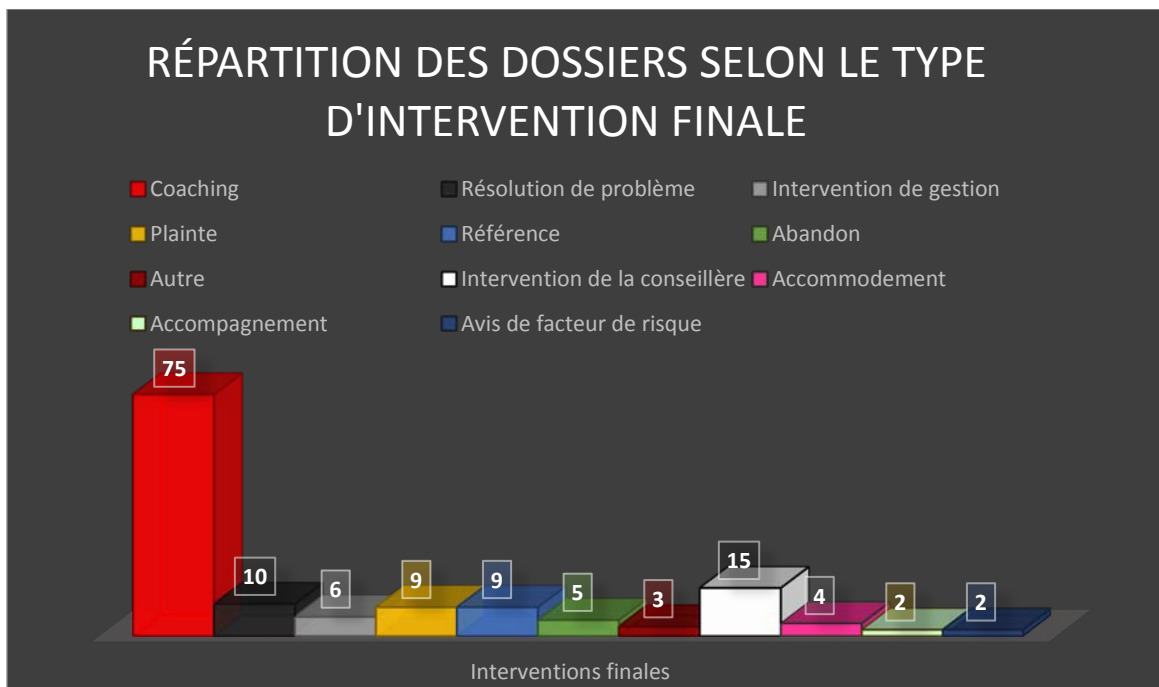


Au sein de la communauté étudiante, ce sont les étudiant.es de premier cycle qui ont sollicité en plus grand nombre le BPRH. Tout comme l'année précédente, les signalements faits par des étudiant.es aux cycles supérieurs, concernent dans la majorité des cas, la relation académique avec un professeur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

partie 3 du présent rapport.



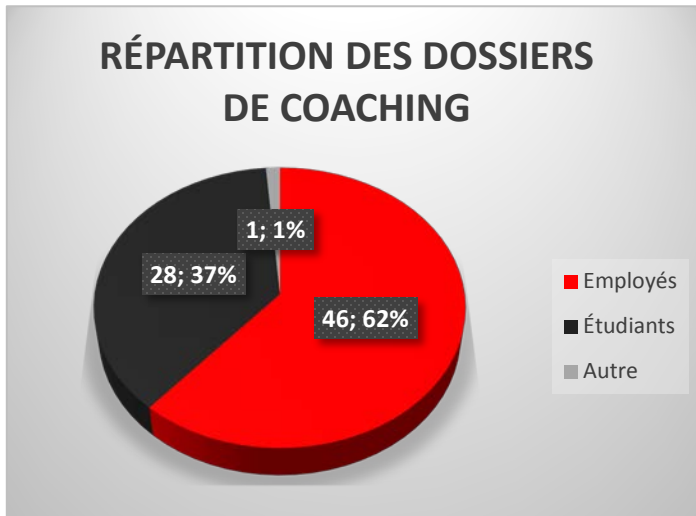
7.4 Les interventions



*** Possibilité de cocher plusieurs interventions.

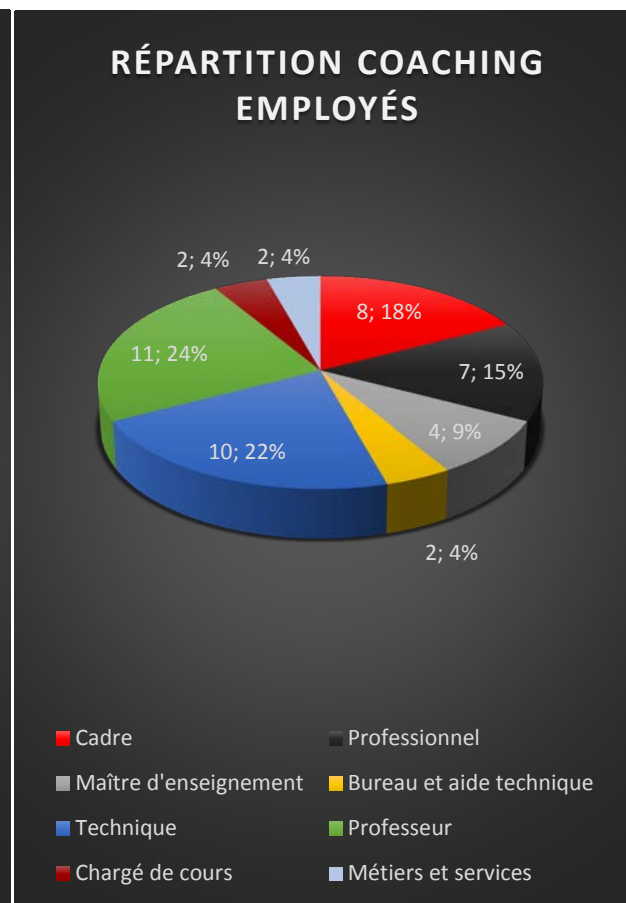
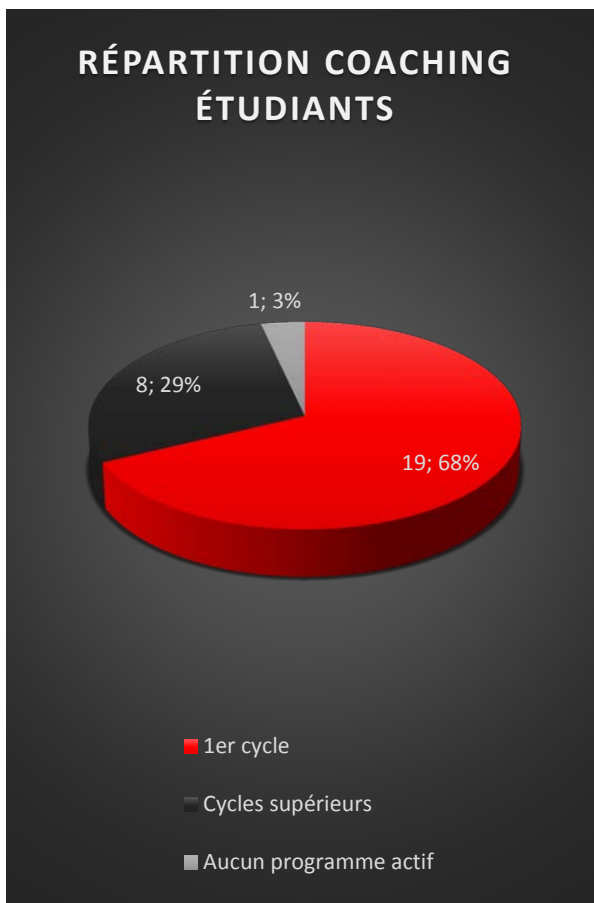
Ce schéma représente comment les dossiers ont été traités suite aux signalements. Comme vous pouvez le constater, tout comme l'année précédente, de nombreuses personnes sont venues chercher des conseils auprès du BPRH; c'est ce que nous appelons le coaching.

7.4.1 Coaching



Le coaching est l'accompagnement d'une personne dans la réalisation d'un objectif ou la résolution d'un problème. La conseillère du BPRH a fait 75 interventions de coaching; les personnes conseillées ou rencontrées sont étudiantes, enseignantes, gestionnaires, directrices ou employées. Il est important de constater 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.



Comme vous pouvez le constater, le corps enseignant, incluant les professeur.es, les maitres d'enseignement et les chargé.es de cours représentent 37% des gens qui sont venus chercher

conseil et outil auprès du BPRH comparativement à 31% l'année précédente. Ce qui pourrait laisser croire que le BPRH est de plus en plus connu et sollicité de la part du corps enseignant.

7.4.2 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. Il y a eu 15 interventions directes de la part de la conseillère en 2018-2019.

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 2 accompagnements en 2018-2019.

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 4 accommodements en 2018-2019.

7.4.5 Intervention de gestion

Certains dossiers amènent la conseillère 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 6 interventions de gestion en 2018-2019.

7.4.6 Résolution de problème

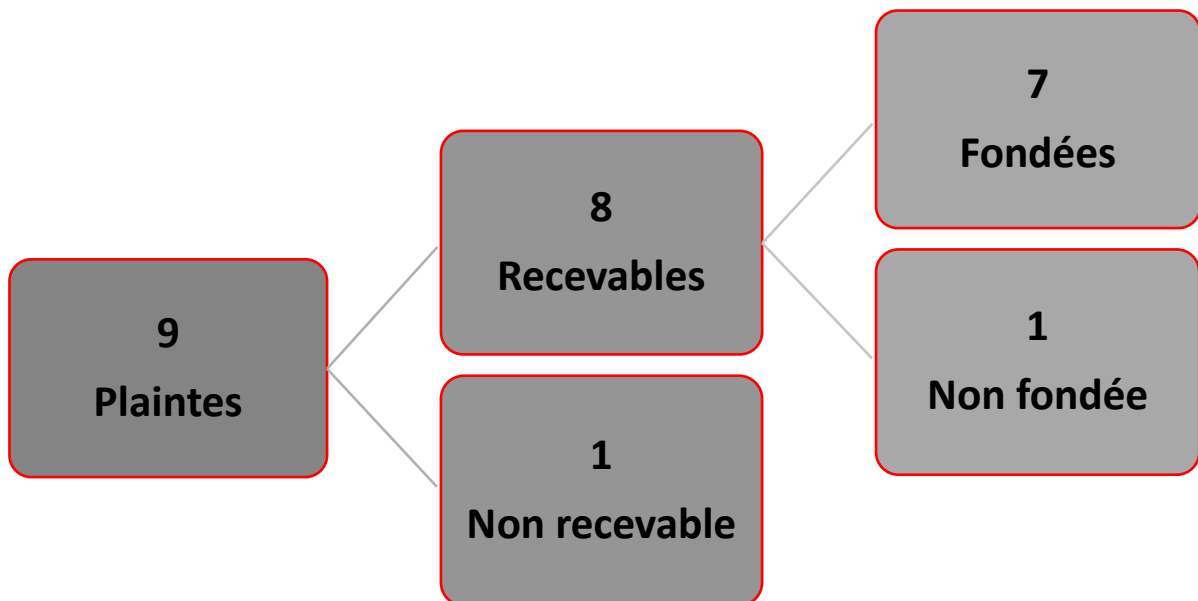
La résolution de problème est l'approche privilégiée par le BPRH. Elle se concrétise par une démarche volontaire entre les personnes impliquées afin de trouver des solutions aux problèmes identifiés. Elle est une démarche de recherche de solutions plutôt qu'une démarche de recherche de coupables. De cette démarche, se dégage une entente de bon fonctionnement entérinée par les deux parties; le BPRH exerce un suivi de l'entente quelques semaines ou mois après qu'elle soit entérinée par les parties. Il y a eu 10 démarches de résolution de problème effectuées par le BPRH, durant la dernière année.

7.4.7 L'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 qui signalent ces situations désirent demeurer anonymes, souvent par crainte de représailles. Il y a eu 2 avis de facteur de risque en 2018-2019.

7.4.8 Le traitement des plaintes

Le BPRH a reçu 9 plaintes individuelles formelles au cours de la dernière année. Contrairement à l'année précédente, où il y avait 11 plaintes dont 8 plaintes individuelles et 3 plaintes collectives, aucune plainte collective n'a été déposée au BPRH en 2018-2019. L'ensemble des enquêtes des plaintes a été confié à un.e enquêteur.seuse externe de l'ÉTS; tel que recommandé dans le rapport annuel de 2017-2018.



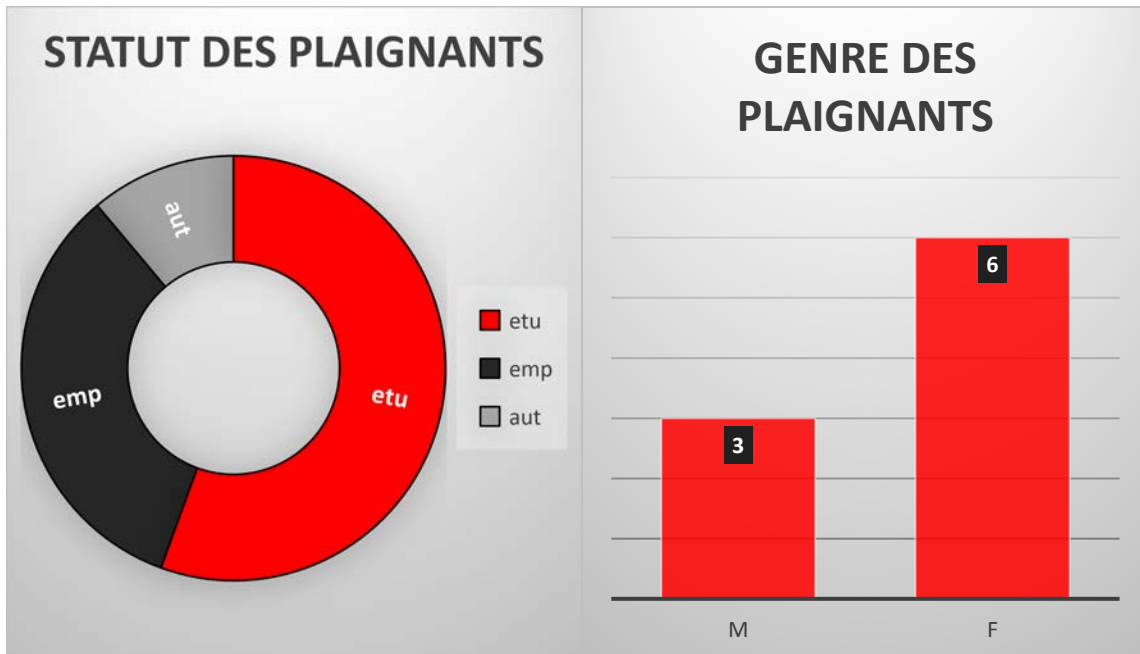
NATURE DES PLAINTES DÉPOSÉES



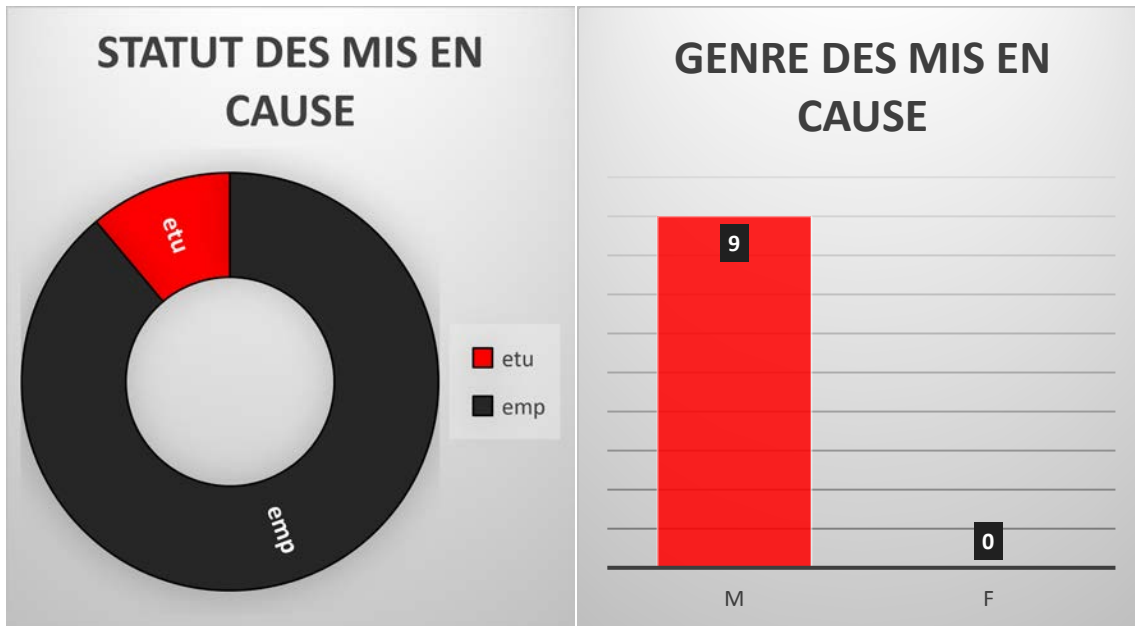
La nature des plaintes se répartit presque également entre le harcèlement psychologique (4) et les violences à caractère sexuel (5). Ce qui diffère de l'année précédente où 92% des plaintes étaient des plaintes pour harcèlement psychologique. Comme vous pouvez le constater, la majorité des personnes plaignantes sont des étudiant.es (5 sur 9); alors que presque toutes les personnes mises en cause sont des employés (8 sur 9). L'année

précédente, les personnes plaignantes et mises en cause se répartissaient presque également entre les employé.es (12) et les étudiant.es (13).

Personnes plaignantes



Personnes mises en cause



L'âge moyen des personnes plaignantes est 34 ans et celui des personnes mises en cause est 43 ans. Six femmes et trois hommes ont déposé une plainte formelle d'harcèlement ou de violence à caractère sexuel. 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.

Toutefois, tout comme dans les autres organisations, les femmes représentent le plus grand groupe de personnes qui font un signalement ou une plainte. 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 2016. (*Enquête sociale générale (ESG) sur les Canadiens, 2016*)

Comme nous l'avons souligné dans le point 6.1, on constate une augmentation des plaintes pour des violences à caractère sexuel comparativement à l'année précédente. Les 5 plaintes de violence à caractère sexuel ont été déposées par des femmes.

Toutefois, il est intéressant de souligner que les hommes commencent à signaler et à dénoncer des violences à caractère sexuel qu'ils subissent de la part d'autres hommes au sein de l'ÉTS. Il est donc primordial de continuer à sensibiliser et à former au niveau des violences à caractère sexuel, plus particulièrement au niveau du consentement. Bien que de nombreuses personnes disent savoir ce qu'est le consentement et connaître la campagne « Sans oui c'est non! » nous constatons qu'il y a parfois une mauvaise compréhension ou une compréhension incomplète des conditions essentielles pour qu'un consentement soit valable. La formation obligatoire en ligne, développée par le réseau de l'UQ, sur les violences à caractère sexuel destinée à l'ensemble des membres de la communauté universitaire, sera instaurée en 2019-2020. Elle sera un outil privilégié afin de sensibiliser et former toutes les personnes qui étudient ou travaillent à l'ÉTS.

7.5 Les activités de prévention

7.5.1 Journées d'accueil et d'intégration

Le BPRH a présenté son rôle, ses responsabilités et ses services lors des journées d'accueil des nouveaux membres étudiants à l'automne 2018 et à l'hiver 2019 et a participé aux journées d'intégration de l'automne 2018. Il sera également présent à ces activités à l'automne 2019 et à l'hiver 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 Affiche tes couleurs...avec respect!

Le BPRH, en collaboration avec le comité ad hoc de révision de la politique contre le harcèlement et du code de conduite ainsi que le de développement de la politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, a organisé une activité de sensibilisation le 19 février 2019. Cette activité avait comme principal objectif de faire connaître aux membres de la communauté universitaire, la politique révisée en matière de harcèlement, la nouvelle politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel ainsi que le nouveau règlement sur le code de vie qui remplace l'ancien code de conduite.

Cette activité s'est déroulée dans le pavillon A. Elle a connu un franc succès; les gens étaient curieux et posaient de nombreuses questions sur les politiques et le mandat du BPRH. La création d'une murale collective dont le thème était le respect a également été très populaire auprès de l'ensemble des personnes qui ont participé à l'activité.





7.5.4 La St-Valentin...avec respect!



Le 14 février 2019, le BPRH en collaboration avec le département des communications, et la participation de représentant.es de différents groupes de l'ÉTS, a organisé une distribution de chocolat à l'entrée des pavillons A et B. L'objectif de cette activité était de faire un clin d'œil sur l'importance du respect en ce jour où l'amour est à l'honneur.

7.5.5 Journée contre l'homophobie et la transphobie

Le 17 mai 2019, le BPRH a participé à l'activité de distribution des cupcakes organisé par le groupe l'Intégrale, en collaboration avec différents partenaires.



7.6 Les activités de formation

7.6.1 Mieux comprendre pour mieux intervenir

Durant la dernière année, le BPRH a donné des formations (4) 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 le code de vie);
- 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.

7.6.2 Ateliers sur mesure

Trois (3) ateliers de formation sur mesure ont été donnés par le BPRH en 2018-2019, 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.

7.6.3 Conférence

La conseillère du BPRH a été sollicitée pour donner une conférence, le 25 octobre 2018, dans le cadre du Colloque : AGRUCK, pour les résidences universitaires dont le sujet était : *Vivre dans le respect*.

8 Réseautage et collaboration

8.1 À l'interne de l'ÉTS

Depuis son ouverture en 2017, le BPRH collabore régulièrement avec différents services, départements, comités, associations de l'ÉTS. 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 Secrétariat général, le Bureau des résidences, le Bureau de la prévention et de la sécurité, 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 Objectif Féminin Pluriel
- Comité ad hoc de révision et de rédaction des politiques en harcèlement et en violence à caractère sexuel et du règlement sur le code de vie
- Comité consultatif de prévention du harcèlement psychologique et des violences à caractère sexuel.

Rôle du comité consultatif

- Conseiller le BPRH dans la définition et dans la mise en œuvre des moyens de prévention et de suivi nécessaires afin d'assurer à la communauté universitaire un milieu de travail, d'études et de vie exempt de violence et de harcèlement
- Les personnes désignées ont un mandat de deux ans, non renouvelable
- Début des rencontres : le 17 avril 2019

La page WEB du BPRH

Durant la première année, le BPRH a fait connaître son mandat, ses valeurs, sa vision et son fonctionnement lors d'un signalement ou d'une plainte de harcèlement ou de violence à caractère sexuel. Une fois, ces prémisses établies, il est maintenant le temps d'aller plus en profondeur et de développer une page WEB où seront consignées :

- L'information pertinente sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel
- Les services offerts par le BPRH
- Une série de questions et de réponses que les gens se posent
- Que faire si je suis témoin?
- Les ressources internes et externes
- Guide par étapes du dépôt d'une plainte

- Et bien d'autres informations...

Cette page devrait voir le jour durant la présente année financière.

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
- Groupe de travail sur la formation à distance- violences à caractère sexuel, réseau des universités du Québec
- Groupe Sans oui, c'est non!
- Groupe d'échange interuniversitaire (UQAM, UdeM, USherbrooke, ULaval, Concordia, McGill, UQTR, UQAC)

Le BPRH a participé à des activités de formation et de réseautage :

2018-05-30 : Symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur.

2019-02-08 : Conférence LEXIC 2

2019-03-28 : Conférence Violence sexuelle a milieu universitaire de Concordia

2019-04-09 : Symposium Addressing Sexual Violence and Rape Culture de Concordia

2019-06-07 : Symposium sur les jeunes adultes et violences sexuelles de l'ASQ

9 Constats et recommandations

Nous allons dans un premier temps, revenir sur les constats de la première année de fonctionnement du BPRH. Nous en ferons le bilan et nous enchaînerons par la suite avec les nouvelles recommandations reliées à la deuxième année de fonctionnement.

9.1 Retour sur les recommandations 2017-2018

9.1.1 Les locaux du BPRH

La première année nous avait démontré des difficultés suivantes :

- L'utilisation du bureau de la conseillère pour rencontrer les personnes plaignantes, témoins et mises en cause n'était pas idéale et présentait des problèmes en matière de sécurité et de confidentialité notamment.
- Sa relative petitesse rendait plus difficile les rencontres avec des groupes de personnes plaignantes, ce qui a suscité des difficultés à quelques reprises au cours de la dernière année.

- L'absence d'une salle de réunion pour rencontrer les personnes plaignantes, témoins et mises en cause et pour interagir avec les groupes se faisait cruellement sentir.

Recommandation # 1

Le bureau de la conseillère

Que l'on étudie la possibilité d'apporter des ajustements aux locaux du BPRH, à la lumière de l'expérience acquise au cours de la première année d'opération.

Action réalisée en 2019

Les locaux du BPRH ont été réaménagés afin de rendre plus fonctionnel le bureau de la conseillère et d'aménager une salle de réunion et de formation pour petits groupes. Ils sont désormais très adéquats.

9.1.2 Le mandat d'enquête des plaintes de harcèlement

Voici les difficultés qui avaient été identifiées en lien avec le mandat d'enquête :

- Difficulté à concilier le rôle d'accompagnatrice et d'enquêtrice.
- L'ampleur des enquêtes et le temps que cela prend pour enquêter et conclure.

Recommandation # 2

Nous recommandons que soit étudiée la possibilité de confier les enquêtes des plaintes de harcèlement et de violences à caractère sexuel à une ressource externe.

29

Action réalisée en 2018-2019

Tous les mandats d'enquête ont été confiés à une ressource externe de l'ÉTS. Cela permet d'assurer une enquête neutre, objective, menée dans des délais raisonnables.

9.1.3 La santé mentale

Voici les difficultés qui avaient été identifiées :

- Dans le cadre des rencontres de signalement ou de plainte, il arrive de constater que l'étudiant.e exprime une certaine détresse qui se manifeste par des idéations suicidaires ou même par une stratégie suicidaire.
- Au BPRH, sur les 116 dossiers de la dernière année financière, 1 étudiant.e a exprimé des pensées suicidaires. Nous constatons que de vivre des situations de violence ou de harcèlement peut affecter la santé psychologique de la personne qui les subit. Certaines situations, particulièrement au niveau des violences à caractère sexuel, peuvent provoquer un état de stress post-traumatique qui affecte sérieusement la victime et son parcours académique ou professionnel.
- Nous avons remarqué que de nombreux étudiant.es ne sont pas au courant de la possibilité d'utiliser leurs assurances étudiantes afin d'avoir recours à des ressources psychologiques pour les aider. Certains ne savent pas qu'ils ou elles peuvent bénéficier

de rencontres gratuites avec une psychologue ou une intervenante psychosociale des Services aux étudiants de l'ÉTS.

Recommandation # 3

Inclure dans les rencontres de sensibilisation, un volet sur la santé psychologique afin de démystifier les tabous reliés à ce sujet et d'informer les étudiant.es sur les ressources disponibles.

Action réalisée en 2018-2019

Un groupe de travail sur la santé mentale chez les étudiant.es a été formé en juillet 2018, au sein de l'ÉTS afin de réfléchir ensemble à la problématique des étudiant.es qui présentent des problèmes de comportement reliés à la santé mentale.

Les travaux du groupe de travail ont démontré qu'il serait utile de se doter d'un protocole d'intervention qui informerait sur :

Quoi faire et ne pas faire? À qui faire appel? Quelles sont les ressources internes et externes disponibles? Comment tracer les limites de notre intervention?

Le sujet est également abordé lors des rencontres de sensibilisation et de formation.

9.1.4 Le sexisme

Les difficultés identifiées :

- Plusieurs personnes étaient venues rencontrer la conseillère afin de dénoncer des situations où des propos sexistes avaient été tenus ou encore pour signaler que certaines tâches continuaient de leur être attribuées parce qu'elles sont des femmes.
- Il est clair que tout le monde n'a pas la même compréhension de ce qui est sexiste ou non; certaines personnes vont banaliser les propos, les attitudes et les comportements sexistes alors que d'autres vont les signaler ou les dénoncer. Il est donc important pour le BPRH de contribuer à sensibiliser les membres de la communauté universitaire sur le sexisme et ses conséquences.

Recommandation # 4

Il est important d'inclure dans les rencontres de sensibilisation et de formation, un volet sur les notions de base concernant le sexisme. Le but est de favoriser une meilleure compréhension de ce qu'est le sexisme, un début de conscientisation sur ses effets négatifs et des moyens pour le prévenir et le contrer.

Action réalisée en 2019

Un volet sur le sexisme a été inclus dans les rencontres de sensibilisation et de formation.

Action à venir en 2019-2020

Le comité consultatif de prévention du harcèlement psychologique et des violences à caractère sexuel a priorisé ce thème et une campagne de prévention du sexisme à l'ÉTS sera préparée et diffusée en 2019-2020.

9.2 Recommandations 2018-2019

9.2.1 Contrat cycles supérieurs

Plus de 15% des dossiers étudiant.es provient des étudiant.es des cycles supérieurs. Comme il a été souligné, les signalements faits par des étudiant.es aux cycles supérieurs, concernent dans la majorité des cas, la relation avec le directeur.rice de recherche. Les difficultés rencontrées génèrent très souvent un sentiment d'injustice qui amène l'étudiant.e à penser qu'il ou elle vit du harcèlement.

Nous constatons que dans de nombreuses situations, il n'y a pas d'entente claire entre le professeur et l'étudiant.e en ce qui concerne les règles de fonctionnement académique et relationnel. Par exemple :

- Est-ce que les attentes respectives de l'étudiant.e et du professeur sont claires ?
- Quand et comment est attribuée la rémunération financière, lorsque c'est le cas ?
- Quelles sont la fréquence des rencontres ?
- Quelles sont les échéances à respecter ?
- Comment seront gérés les désaccords ?
- Comment seront attribués les congés ?
- Quels sont les critères pour le dépôt du mémoire ou de la thèse ?
- Etc.

Plusieurs universités se sont dotées, pour les cycles supérieurs, d'un cadre contractuel entre le directeur.rice et l'étudiant.e afin de prévenir les incompréhensions, les tensions et les fausses perceptions. Ce genre d'entente permet de plus de clarifier les conditions dans lesquelles se déroulera la relation académique, ce qui facilite la relation tant pour l'étudiant.e. que pour son directeur.rice.

Recommandation #1

Qu'un groupe de travail soit formé par le Décanat des études 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.

9.2.2 Formation et éducation

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

Production d'un guide

On se rend compte que les membres de la communauté universitaire, d'une manière générale, ne connaissent pas bien les politiques de l'ÉTS concernant le harcèlement psychologique ainsi que les violences à caractère sexuel. Il semble difficile pour les gens de savoir ce qu'il faut faire s'ils vivent du harcèlement ou de la violence, s'ils en sont témoins ou encore s'ils ont un rôle à jouer en lien avec leurs responsabilités.

- Les gens impliqués dans le cadre d'une plainte formelle n'ont, la majorité du temps pas consulté la politique sous laquelle la plainte est déposée;
- Il y a de l'incompréhension au niveau du processus de dépôt et d'enquête d'une plainte de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel;
- Certaines personnes qui vivent du harcèlement ou des violences à caractère sexuel hésitent ou décident de ne pas signaler la situation par crainte de représailles;
- Certaines personnes témoins de situation d'incivilité, de violence ou de harcèlement semblent démunies et peu enclines à signaler la situation aux autorités ou ressources concernées;
- Certaines personnes qui ont un rôle à jouer auprès des présumés victimes ou harceleurs ne comprennent pas toujours bien leur rôle et ses limites.

Recommandation #2

Produire un guide, accompagné d'une formation, qui explique 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.

Rejoindre la communauté étudiante et le personnel

Il est important dans le cadre du mandat du BPRH, d'offrir des activités de sensibilisation et de formation pour les différentes clientèles de l'ÉTS. Le Bureau est actif en ce sens et tente de répondre le plus adéquatement possible aux besoins de l'ensemble de la communauté universitaire. Dans le but de susciter un intérêt et une motivation des personnes très diversifiées qui font partie de l'ÉTS, à s'informer ou à participer à des activités sur la prévention, il est primordial d'être créatif et original. L'appel à des ressources externes est parfois nécessaire pour contribuer positivement à la réussite d'une activité de sensibilisation ou de formation.

Toutefois, il est important de préciser que le BPRH fait appel à des ressources externes dans le cadre des enquêtes des plaintes pour harcèlement ou violences à caractère sexuel; un budget spécial est prévu à cet effet au Secrétariat général.

Il s'agit ici de ressources externes utiles dans le cadre de la prévention et de la formation; par exemple : une conférence sur un sujet précis, une activité de sensibilisation, une formation particulière, etc.

Recommandation #3

Une petite enveloppe spéciale avait été débloquée à cet effet l'année dernière, elle devrait être reconduite pour la prochaine année.

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

La Loi pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur du gouvernement du Québec, exige de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur le développement et la diffusion d'une formation sur les violences à caractère sexuel. Tous les membres de la communauté universitaire doivent suivre cette formation.

Le réseau des universités du Québec a monté une formation en ligne qui sera diffusée à compter de l'automne 2019. Le BPRH a fait partie du comité d'expertes qui a adapté la formation qui avait été développée par l'Université Concordia. Les SAÉ ont fait partie du comité de pilotage. Le produit final est une formation en ligne d'environ 45 minutes dont les thèmes sont les suivants :

- Les violences à caractère sexuel;
- Le consentement sexuel;
- Des relations fondées sur l'éthique;
- L'intervention du témoin;
- Le soutien aux victimes.

Recommandation #4

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.***

10 Objectifs 2019-2020

Encore tout jeune, le BPRH doit continuer à se faire connaître et à offrir les services répondant aux signalements et aux plaintes : accueil, consultation, intervention, accompagnement, accommodement et enquête. La prochaine année sera une année où la sensibilisation et la formation seront à l'honneur. Enrichi du comité consultatif, le BPRH entrevoit mener différentes campagnes de sensibilisation dont la principale sera une campagne de prévention du sexisme à l'ÉTS.

Les objectifs du BPRH pour 2019-2020 :

- 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;
- Développer et mettre en place, en collaboration avec le comité consultatif de prévention de la violence et du harcèlement, une campagne de sensibilisation sur le sexisme destinée à l'ensemble des membres de la communauté universitaire;
- Mettre en place des activités originales de sensibilisation qui rejoignent 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;
- 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

Comme vous pouvez le constater, beaucoup de travail a été accompli au sein de l'ÉTS, durant la dernière année afin de répondre plus adéquatement aux besoins des personnes victimes de harcèlement et de violence à caractère sexuel et de mettre en place des moyens de prévention pour l'ensemble de la communauté universitaire.

Pensons à la révision et la création de politiques où sont expliqués clairement les rôles et responsabilités de chaque personne en lien avec son poste, au nouveau règlement sur le code de vie qui confirme l'obligation de respect et de civilité, aux formations et ateliers offerts par le BPRH et aux divers événements spéciaux où le #Avec respect était à l'honneur.

Le traitement des situations en matière de harcèlement et des violences à caractère sexuel occupe une part importante des activités du BPRH. Des offres de formation et d'ateliers sur mesure verront le jour en 2020 afin de sensibiliser mais surtout de former les membres de la communauté universitaire. Nous sommes de plus en plus sollicités pour former et soutenir des équipes qui rencontrent différentes difficultés. Les ateliers sur mesure semblent répondre adéquatement aux besoins de certains groupes. Le comité consultatif prend son envol et contribuera grandement à faire de l'ÉTS une école où la civilité et le respect sont des valeurs fondamentales.

Il est important de souligner que le BPRH répond aux besoins de la communauté universitaire grâce à la collaboration de toutes ses instances. 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!