



RAPPORT ANNUEL

2017-2018

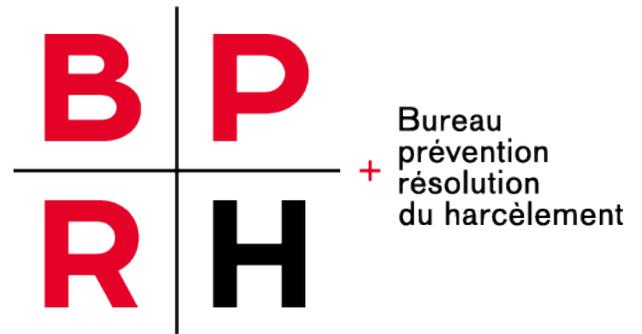


Table des matières

1	MOT DE LA CONSEILLÈRE	3
2	LES FAITS SAILLANTS	4
3	LE BUREAU DE PRÉVENTION ET DE RÉOLUTION DU HARCÈLEMENT	5
3.1	Sa création.....	5
3.2	Son cadre de référence.....	6
3.3	Sa mission	6
3.4	Sa vision	6
3.5	Son mandat.....	7
3.6	Ses valeurs	8
3.6.1	Confidentialité	8
3.6.2	Égalité.....	9
3.6.3	Engagement.....	9
3.6.4	Équité.....	9
3.6.5	Diligence	9
3.6.6	Transparence.....	10
3.6.7	Sécurité.....	10
3.7	Sa composition	10
4	LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	10
5	LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL.....	10
6	LES POLITIQUES.....	11
7	L'ÉTS EN BREF.....	11
8	LES ACTIVITÉS DU BPRH.....	11
8.1	Les activités reliées à la publicisation du BPRH	17
8.2	Les activités de prévention.....	18
8.2.1	Tournée	18
8.2.2	Journées d'accueil et d'intégration	18
8.2.3	Articles.....	19
8.2.4	Journée #Avec Respect	19
8.2.5	Site Internet.....	19
8.3	Les activités de formation.....	19

8.3.1	Ateliers sur mesure	20
8.4	Coaching.....	20
8.5	Les activités d'intervention	21
8.5.1	L'avis de facteur de risque	21
8.5.2	La résolution de problème.....	22
8.5.3	Le traitement des plaintes	22
8.6	Les accompagnements et accommodements	24
9	RÉSEAUTAGE ET COLLABORATION	25
9.1	À l'interne de l'ÉTS.....	25
9.2	À l'externe de l'ÉTS.....	25
10	CONSTATS ET RECOMMANDATIONS.....	26
10.1	Les locaux du BPRH	26
10.2	Le mandat d'enquête des plaintes de harcèlement	26
10.2.1	Difficulté à concilier le rôle d'accompagnatrice et d'enquêtrice.....	26
10.2.2	L'ampleur des enquêtes	28
10.3	La santé mentale.....	28
10.4	Le sexisme.....	29
11	OBJECTIFS 2018-2019.....	30
12	CONCLUSION.....	30
13	ANNEXE 1 : PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT.....	31
14	ANNEXE 2 : DÉMARCHE DE LA RÉOLUTION DE PROBLÈME	32
15	ANNEXE 3 : TRAITEMENT DES PLAINTES.....	33

1 MOT DE LA CONSEILLÈRE

C'est avec plaisir que je vous présente le premier rapport annuel du Bureau de prévention et de résolution du harcèlement (BPRH) de l'École de technologie supérieure (ÉTS).

Le BPRH a vu le jour le 5 juillet 2017, ce rapport couvre donc la période de juillet 2017 à mai 2018.

Depuis quelques années, le harcèlement psychologique et les violences à caractère sexuel sont devenus des sujets d'une importance primordiale dans nos sociétés; nous sommes de plus en plus en mesure de les reconnaître, de les dénoncer et de mettre en place des moyens afin de les prévenir. Ces problématiques existent dans toutes les organisations et les universités ne sont pas à l'abri de cette réalité.

Le mouvement de dénonciation # Moi aussi, qui incite les personnes qui ont été victimes de violence à caractère sexuel à la dénoncer publiquement, contribue également à amener notre société à se questionner sur nos valeurs et sur les rapports de force et de pouvoir qui permettent à la violence et au harcèlement de prendre racine. L'ÉTS est soucieuse de participer activement à l'évolution de la société québécoise et de contribuer concrètement à l'établissement de rapports sociaux où le respect est une valeur fondamentale. Pensons seulement au travail de prévention et de sensibilisation qui a été fait par les Services aux étudiants et l'Association étudiantes de l'ÉTS en 2016-2017, travail qui se poursuit depuis avec la collaboration du BPRH, afin que la journée d'intégration des nouveaux étudiants et étudiantes se vive dans le respect, la civilité, la sécurité et le plaisir.

Ce rapport annuel présente le BPRH et les activités de prévention et de résolution de la violence et du harcèlement effectuées durant l'année 2017-2018. J'espère qu'il favorisera une bonne compréhension du mandat et du fonctionnement du Bureau auprès de l'ensemble des membres de l'ÉTS. Il se veut le plus accessible possible afin de démystifier le cheminement des dossiers et des actions qui sont entreprises afin de prévenir et de faire cesser la violence et le harcèlement en milieu de travail, d'études et de vie. Bien que la majorité des membres de la communauté universitaire travaille et étudie dans milieu sain et respectueux, l'objectif de ce rapport est de présenter des informations qui mettent l'emphase sur l'aspect dysfonctionnel de certaines relations entre les membres.

Le BPRH existe depuis un peu plus d'un an; bien que de nombreux défis sont toujours présents, il est de plus en plus connu et sollicité par les membres de la communauté universitaire. Nous sommes sur la bonne voie et à ce titre, je tiens à remercier l'ensemble des partenaires avec lesquels nous sommes appelées à collaborer afin d'assurer un milieu de travail, d'études et de vie agréable, équitable, inclusif, sécuritaire où chaque personne peut évoluer dans le respect de sa dignité et de son intégrité.

Cordialement,

Dominique Bilodeau

2 LES FAITS SAILLANTS

94 dossiers de signalements et de plaintes

52 % membres du personnel
48% clientèle étudiante

25 plaintes dont **3** plaintes collectives

Les hommes et les femmes ont déposé des plaintes dans des proportions semblables, cependant plus d'hommes que de femmes ont été mis en cause.

56 % des dossiers sont du coaching

Les personnes ayant des responsabilités de gestion ont été les plus nombreuses à consulter le BPRH.

Une **dizaine** de mesures d'accommodements ont été mises en place par le BPRH.

Une **trentaine** de groupes tels que les comités, services et départements ont été sensibilisés.

3 LE BUREAU DE PRÉVENTION ET DE RÉOLUTION DU HARCÈLEMENT

3.1 Sa création

Depuis quelques années, on entend largement parler des débordements qui surviennent lors des activités d'intégration dans les différentes universités que ce soit au Québec ou ailleurs au pays. L'École de technologie supérieure n'est pas à l'abri de ces débordements.

Une plainte dénonçant un événement survenu lors des activités d'intégration à l'automne 2015 a amené l'ÉTS à mettre sur pied différentes initiatives afin de prévenir l'incivilité, la violence et le harcèlement en milieu de travail, d'études et de vie. Pensons entre autres, à la campagne développée par les Services aux étudiants : Fais la différence, deviens un témoin actif, afin d'inciter les gens à intervenir lorsqu'ils sont témoins de situations inappropriées, inadmissibles, violentes ou dangereuses.

Une autre initiative mise sur pied par l'ÉTS a été de créer le 20 mai 2016, un groupe de travail ad hoc sur la prévention et la sensibilisation en matière de harcèlement. Des membres représentant la communauté ÉTS dans son ensemble se sont réunis à 6 reprises entre les mois de juin 2016 et février 2017. Leur mandat comportait 3 objectifs :

1. Identifier et analyser les problématiques en matière de harcèlement à l'ÉTS;
2. Définir des initiatives pour améliorer la sensibilisation et la prévention à l'ÉTS en matière de harcèlement sous toutes ses formes;
3. Contribuer à la promotion d'un milieu d'étude, d'enseignement, de recherche, de travail riche et exemplaire.

Dans le cadre de son mandat, le comité a identifié différents facteurs de risque reliés au harcèlement et a fait douze recommandations.

- Création d'une formation obligatoire en matière de harcèlement
- Création d'une campagne récurrente de prévention et sensibilisation
- Augmentation des ressources et facilitation de l'accès à l'information
- Simplification du dépôt des plaintes et signalements
- Équité et imputabilité pour tout le monde lors du traitement des plaintes et signalements
- Transparence de l'ÉTS sur les questions de harcèlement
- Clarification des rôles, pouvoirs, devoirs et responsabilités des premiers répondants
- Encadrement des relations d'autorité
- Diffusion des valeurs organisationnelles
- Mise en place d'un comité permanent en matière de prévention du harcèlement
- Favoriser une féminisation ou l'utilisation d'épicènes pour les lieux et le matériel pédagogique
- Création d'un portrait professionnel de la situation en matière de harcèlement.

L'ensemble de ces recommandations soulignait l'importance de mettre sur pied une ressource spécialisée, une porte d'entrée connue et accessible, pour répondre aux

besoins des membres de l'ÉTS et pour rencontrer les attentes légales en matière de harcèlement et de violences à caractère sexuel.

Le Bureau de prévention et de résolution du harcèlement est donc la ressource spécialisée en matière de harcèlement de l'ÉTS. Dans ce sens, son mandat est de prévenir et de faire cesser les situations d'incivilité, de violence et de harcèlement vécues au sein de la communauté universitaire.

3.2 Son cadre de référence

Le Bureau de prévention et de résolution du harcèlement (BPRH) agit notamment dans le cadre de la *Loi québécoise sur les normes du travail* qui contient des dispositions relatives en matière de harcèlement psychologique (articles 81.18, 81.19 et 81.20), de la *Loi pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (LRQ, c. P-22.1) et de la *Politique contre le harcèlement de l'ÉTS* (CA-240-2200).

3.3 Sa mission

Le BPRH a pour mission de contribuer à faire de l'ÉTS un milieu de travail, d'études et de vie ouvert et respectueux, où chaque personne se sent accueillie et respectée et où la diversité est valorisée et vécue comme un atout et un enrichissement. Dans l'accomplissement de sa mission, le BPRH agit sur les quatre volets suivants :

- LA PRÉVENTION par la sensibilisation, l'éducation, la formation et le coaching.
- LA RÉOLUTION par la médiation et la résolution de problème.
- LE TRAITEMENT par le traitement et le suivi des plaintes de harcèlement psychologique ou sexuel.
- L'ACCOMPAGNEMENT par le soutien apporté aux victimes, aux témoins et, dans la mesure où cela s'avère possible, aux personnes mises en cause.

Le BPRH couvre l'ensemble des membres de la communauté universitaire. Ce qui inclut, toutes les personnes qui travaillent à l'ÉTS ou y étudient ainsi que les membres de ses instances.

La mission du BPRH peut également l'amener à intervenir auprès de toute personne présente sur le campus, qu'il s'agisse d'une personne employée d'une entreprise contractante ou locataire d'un espace appartenant à l'ÉTS ou d'une personne qui visite l'ÉTS relativement à un événement survenu sur le campus ou lors d'une activité organisée par l'ÉTS.

3.4 Sa vision

Le BPRH privilégie une approche proactive, axée sur la résolution de problème et sur la prévention de la violence et du harcèlement. Différentes démarches sont donc proposées

aux personnes qui font un signalement afin de trouver des solutions aux difficultés vécues, donc afin de les régler, de prévenir l'aggravation et la récurrence.

Lorsque, dans une situation donnée, l'approche de résolution de problème ne donne pas les résultats attendus, une démarche formelle d'enquête de harcèlement (psychologique ou sexuel) est possible et mise en place afin d'évaluer s'il y a bel et bien eu du harcèlement et, si c'est le cas, pour le faire cesser. Des recommandations sont alors émises afin de prévenir la récurrence et de favoriser un milieu de travail, d'études et de vie sain et exempt de harcèlement.

3.5 Son mandat

Le BPRH a pour rôle et responsabilités de :

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.

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 étudiantes et étudiants 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 étudiantes et étudiants 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, les Services aux étudiants, le Bureau du registraire, le Service de l'enseignement coopératif, l'Association étudiante, etc.
- Assurer, en collaboration avec les services ou départements concernés, la poursuite du cheminement académique des étudiantes et étudiants.
- 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.

3.6 Ses valeurs

Dans l'accomplissement de son mandat, le BPRH entend mettre de l'avant sept valeurs fondamentales.

3.6.1 Confidentialité

Le BPRH s'efforce de traiter de façon confidentielle les informations portées à sa connaissance et de mener ses démarches de résolution de problème et de suivi et de traitement des plaintes en protégeant l'identité des parties concernées. De même, il s'attend à ce que toute personne impliquée dans une démarche de résolution de problème ou dans une enquête relative à une plainte agisse avec discrétion.

3.6.2 Égalité

Le BPRH s'engage à favoriser l'inclusion de toutes et de tous, peu importe les différences individuelles. Le besoin d'égalité pour tous est une considération importante qui contribue à faire de l'ÉTS un milieu de travail, d'études et de vie ouvert et respectueux, d'autant que l'ÉTS est une communauté à prédominance masculine et qu'une sensibilisation et des actions sont nécessaires afin de garantir que toutes et tous s'y sentent toujours accueillis et respectés.

3.6.3 Engagement

Le BPRH reconnaît l'importance de l'engagement et de la collaboration de toutes et de tous pour permettre à l'ÉTS d'offrir un milieu de travail, d'études et de vie ouvert et respectueux. Cela nécessite une implication de tous les membres de la communauté dans des actions concertées et communes. L'établissement et le maintien d'un climat de travail et d'études sain n'est pas la responsabilité de l'établissement seulement, mais doit être porté par tous les membres de la communauté.

3.6.4 Équité

Le BPRH s'engage à ce que le traitement des cas d'inconduite et de harcèlement soit effectué en toute équité et sans favoritisme, peu importe le rôle assumé à l'ÉTS. Le cas échéant, cette équité doit pouvoir se constater lors du traitement des signalements et des plaintes, notamment par:

- Une équité relationnelle, qui permet une discussion sincère qui respecte le statut et la dignité des parties ;
- Une équité de traitement informationnel, qui nécessite une communication transparente de la part de la conseillère et qui permet aux parties de prendre une décision éclairée quant à leur implication dans le processus et quant aux résultats;
- Une équité procédurale, qui garantit aux parties qu'elles soient entendues, considérées et impliquées dans la prise de décision conséquente au processus;
- Une équité décisionnelle, qui doit se manifester dans la clarté des critères utilisés pour justifier les sanctions ou les mesures qui doivent permettre de réparer le préjudice et d'empêcher la récurrence.

3.6.5 Diligence

Le BPRH reconnaît l'importance d'intervenir rapidement lorsqu'une situation problématique est portée à son attention. Cela signifie qu'aucun comportement vexatoire ne devrait être toléré une fois qu'il est constaté et que des interventions efficaces doivent être entreprises rapidement afin de faire cesser le comportement. De plus, toute la communauté doit s'engager à participer à la résolution des situations de cette nature. Le BPRH favorise les démarches préventives de résolution de problème qui permettent la recherche et la mise en place de solutions.

3.6.6 Transparence

Le BPRH s'engage à faire preuve de transparence et à informer la communauté universitaire de son fonctionnement et de ses services. La transparence se manifeste aussi par la consultation et l'implication de la communauté universitaire dans la recherche de solutions.

3.6.7 Sécurité

Le BPRH favorise une culture qui encourage le signalement de situations pouvant mettre en danger la sécurité physique ou psychologique des personnes qui œuvrent au sein de l'ÉTS. Il collabore alors à mettre en place les moyens appropriés pour prévenir ou éliminer les situations à risque identifiées au sein de l'institution.

3.7 Sa composition

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 LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

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 et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et d'entraîner pour celle-ci un milieu de travail néfaste.

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

Loi sur les normes du travail, LRQ, c. N-1.1

5 LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Dans le cadre de la loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, « la notion de violence à caractère sexuel s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles on en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle.

Cette notion s'entend également de toute autre conduite 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 ».

Loi Prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, LRQ, c. P-22.1

6 LES POLITIQUES

Dans le cadre de son mandat, le BPRH a la responsabilité, en collaboration avec un comité représentatif de la communauté universitaire, de réviser la politique contre le harcèlement de l'ÉTS qui date de 2004, modifiée en 2006 et de développer la politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

La politique révisée concernant le harcèlement psychologique, sera adoptée par le conseil d'administration en octobre 2018.

Dans le même objectif de prévenir l'incivilité, la violence et le harcèlement, un code de vie soulignant les comportements à adopter et ceux à proscrire sera adopté par le conseil d'administration en octobre 2018. L'ensemble des membres de la communauté universitaire devront le respecter. Il est important de souligner que ce code de vie remplace le code de conduite qui avait été mis en place par le service des ressources humaines il y a quelques années.

La politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel sera adoptée par le conseil d'administration en décembre 2018. Un code de conduite prévoyant les règles qu'une personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un membre de la communauté étudiante doit respecter si elle entretient des liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels avec celui-ci, sera annexé à cette politique.

7 L'ÉTS EN BREF

L'ÉTS compte un peu plus de 11,000 étudiants et étudiantes, dont près de 2,800 aux cycles supérieurs. Son corps enseignant est composé de 200 professeurs et professeures, 413 chargés et chargées de cours et 39 maîtres d'enseignement. Il forme plus de 25% des ingénieurs et ingénieures au Québec. L'ÉTS place 3,600 stagiaires annuellement.

L'ÉTS compte 10% de femmes au baccalauréat, 25% au 2^{ième} cycle et 26% au 3^{ième} cycle. Les femmes représentent un peu plus de 15% des étudiants.

Le personnel de l'ÉTS compte un peu plus de 300 femmes et un peu moins de 300 hommes. Le personnel d'encadrement est composé majoritairement d'hommes.

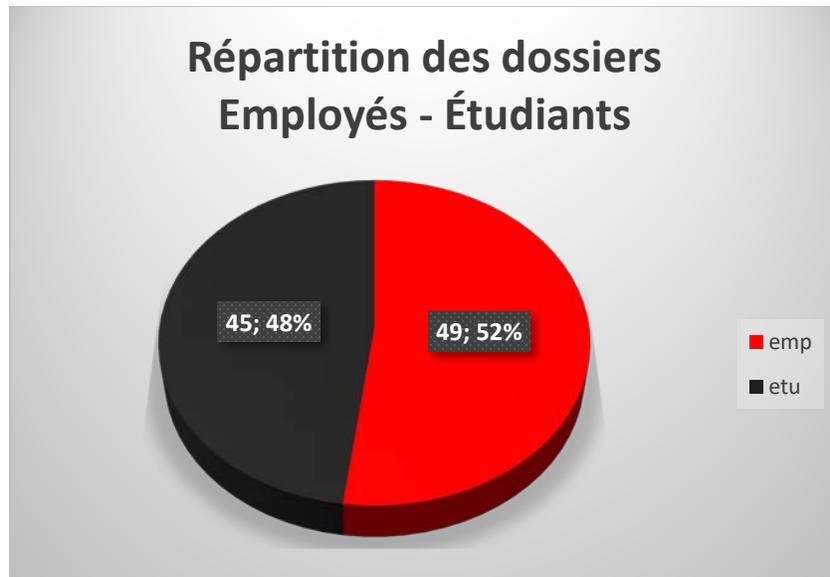
8 LES ACTIVITÉS DU BPRH

Comme il a été mentionné précédemment, le BPRH joue différents rôles au niveau de la prévention et de la gestion de la violence et du harcèlement. Il a des activités reliées aux signalements de diverses situations problématiques et aux plaintes de harcèlement déposés par les membres de la communauté universitaire et des activités reliées à la prévention de la violence et du harcèlement.

Voici, dans un premier temps, la répartition schématique des dossiers reliés aux signalements et aux plaintes.

Le BPRH a ouvert 94 dossiers dans la dernière année financière.

Statistiques générales



Le nombre de dossier

En l'espace de dix mois, le BPRH a ouvert 94 dossiers, dont 25 étaient des dossiers de plaintes formelles de harcèlement. Ce chiffre est assez élevé mais il peut s'expliquer de différentes façons. La mise en place d'une ressource spécialisée en prévention et en gestion du harcèlement amène les gens à dénoncer certaines situations qui durent depuis longtemps et pour lesquelles, ils ne voient plus la possibilité d'entreprendre une démarche de résolution de problème. La plainte formelle devient leur unique choix.

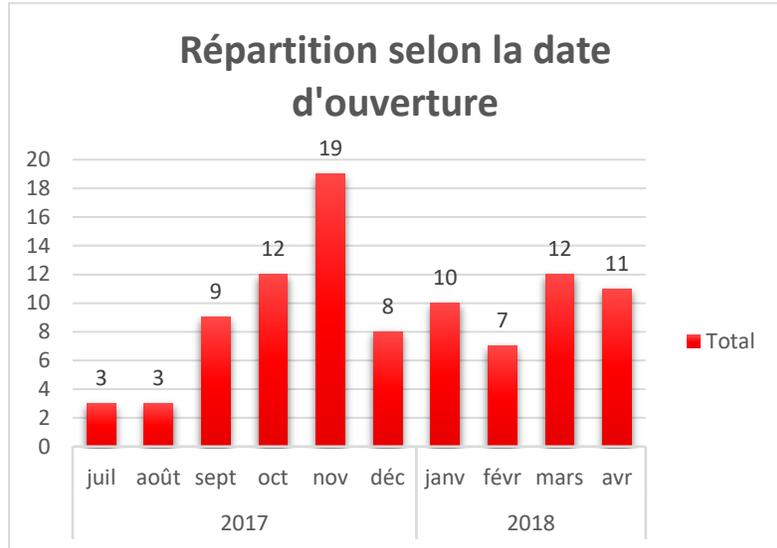
Le fait également qu'une démarche formelle et claire de dépôt et de traitement de plainte ait été mise en place, favorise probablement la dénonciation de situations de harcèlement.

La confiance

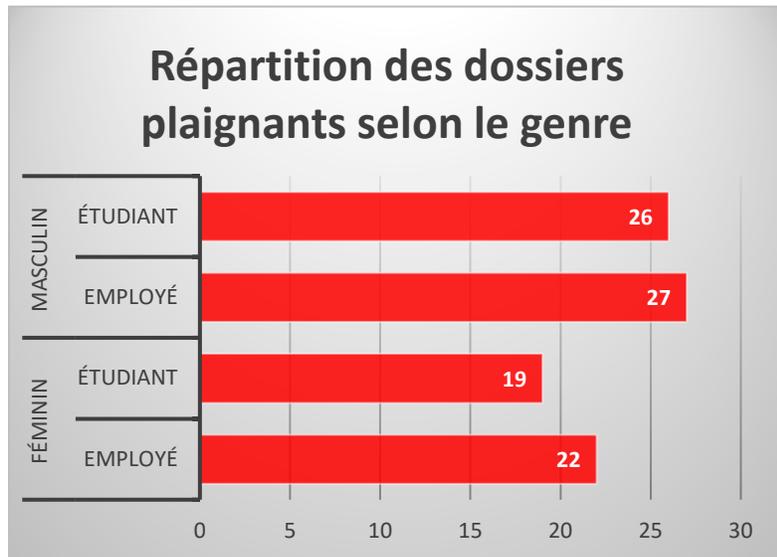
Un autre point intéressant à souligner est la confiance que les gens accordent au BPRH; cela semble rassurer que ce dernier relève du conseil d'administration de l'ÉTS. On y voit une plus grande indépendance, objectivité et neutralité.

Les dossiers se répartissent pratiquement équitablement entre la communauté étudiante et le personnel de l'ÉTS. Cela démontre que le BPRH est de plus en plus connu par l'ensemble des membres de la communauté universitaire. Il semblait y avoir une perception de départ que le BPRH couvrirait uniquement la population étudiante en lien avec les violences à caractère sexuel. Cette perception se modifie avec le temps et la présence du BPRH sur le campus.

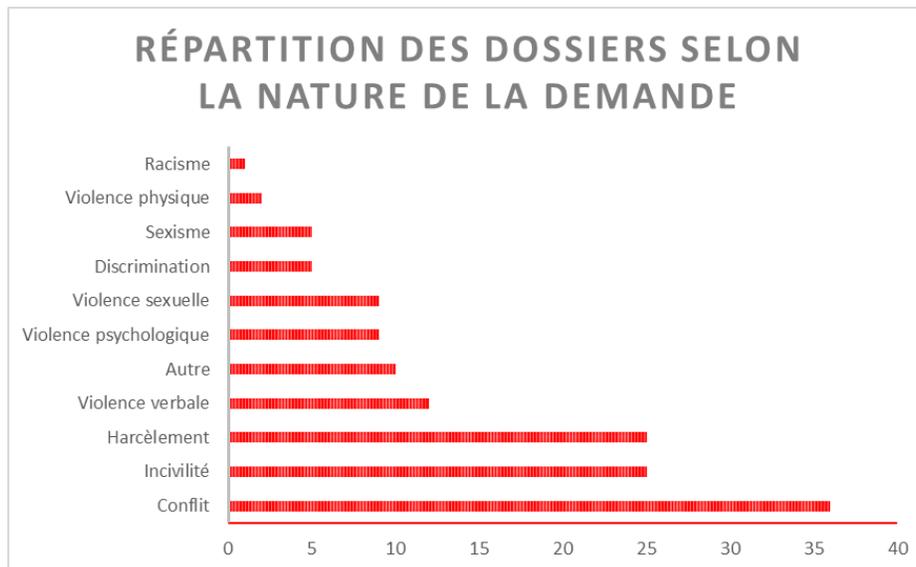
Voici la répartition des dossiers selon leur date d'ouverture. Le nombre élevé de dossiers ouverts en novembre 2017 s'explique par le dépôt d'une plainte collective.



Il est important de souligner que les dossiers se répartissent presque équitablement entre les hommes et les femmes. Toutefois, les femmes sont présentes dans 44% des dossiers en tant que personnes plaignantes.



Âge moyen des plaignants : 38 ans



*** Possibilité de cocher plusieurs problématiques.

Dans ce schéma, on peut constater la perception que les gens ont de ce qu'ils vivent lorsqu'ils font appel au BPRH. Il est intéressant de constater que le conflit et l'incivilité sont deux des thèmes qui ont été les plus souvent choisis. Ce qui confirme l'importance de favoriser et de publiciser la résolution de problème car à ces stades, il est encore réaliste d'opter pour une démarche de recherche de solutions. Cela permet de régler le problème à la satisfaction de toutes les personnes impliquées.

14

Les thèmes reliés à la violence : harcèlement, violence verbale, violence psychologique, violence sexuelle et violence physique sont eux aussi choisis en grand nombre. Il est donc primordial de multiplier les rencontres de sensibilisation à l'ensemble de la communauté universitaire et des programmes de formation aux personnes qui ont la responsabilité formelle d'intervenir lors de situations d'incivilité, de conflit, de violence ou de harcèlement. Nous retenons votre attention sur le nombre assez élevé de fois où la violence sexuelle a été choisie. Il est essentiel de mettre en place des campagnes de sensibilisation sur ce qu'est le consentement mutuel, sur le respect dans les relations, sur les différentes formes de violences à caractère sexuel et sur leurs conséquences à court et à long terme.

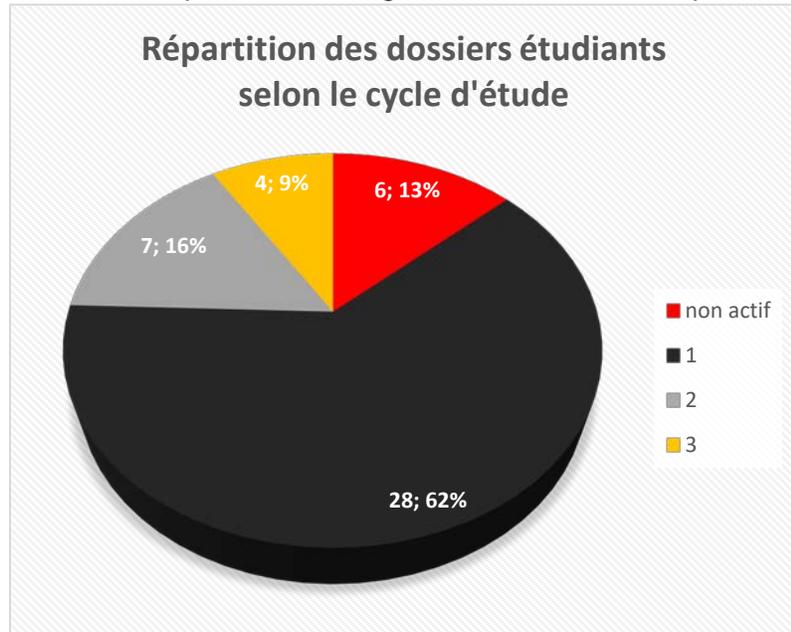
Le sexisme, le racisme et la discrimination sont également des thèmes qui ont été choisis. En retournant à l'objectif : « Offrir un milieu de vie inspirant, rassembleur et sécuritaire » du plan stratégique 2016-2019 de l'ÉTS sous l'axe III Milieu de vie, le BPRH reconnaît l'importance de collaborer au développement d'une culture respectueuse, inclusive, ouverte, égalitaire et non sexiste. Il entend inclure dans son plan d'action, des activités qui favoriseront la conscientisation à la réalité de certains groupes minoritaires à l'ÉTS : les femmes, les personnes immigrantes, les personnes LGBTQ, les personnes ayant un handicap et les personnes autochtones.

Il est important de souligner que plusieurs femmes ont contacté le BPRH afin de rapporter des comportements, des situations ou encore des commentaires sexistes dont elles ont été témoins ou victimes. Le BPRH entend inclure du contenu relié à cette réalité dans le cadre des rencontres de sensibilisation ou de formation.

De plus, la campagne Effet ÉTS qui vise à atteindre 30 % de femmes au cœur de sa population étudiante en 2030, encourage également le BPRH à participer aux différents efforts pour prévenir et lutter contre le sexisme.

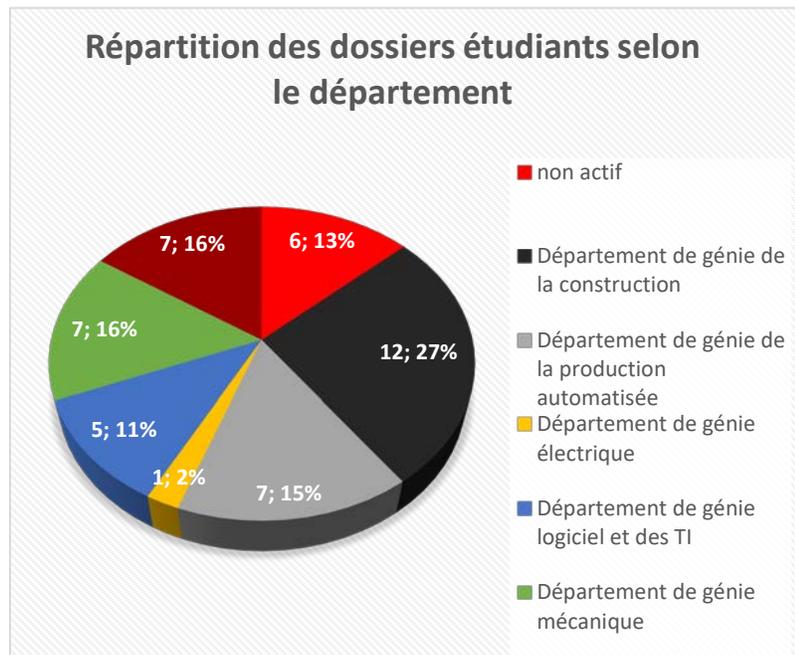
Statistiques concernant les étudiants

Parmi les signalements, on constate que certains signalements sont faits par des étudiants ou étudiantes de cycle supérieur. Ces signalements concernent la majorité du temps la relation académique avec un professeur; ils et elles viennent à penser qu'ils ou elles vivent une situation de harcèlement. Il y a lieu de se pencher un peu plus sérieusement sur cette réalité afin d'analyser les besoins des étudiants et étudiantes et des professeurs pour travailler en collaboration et dans le respect.



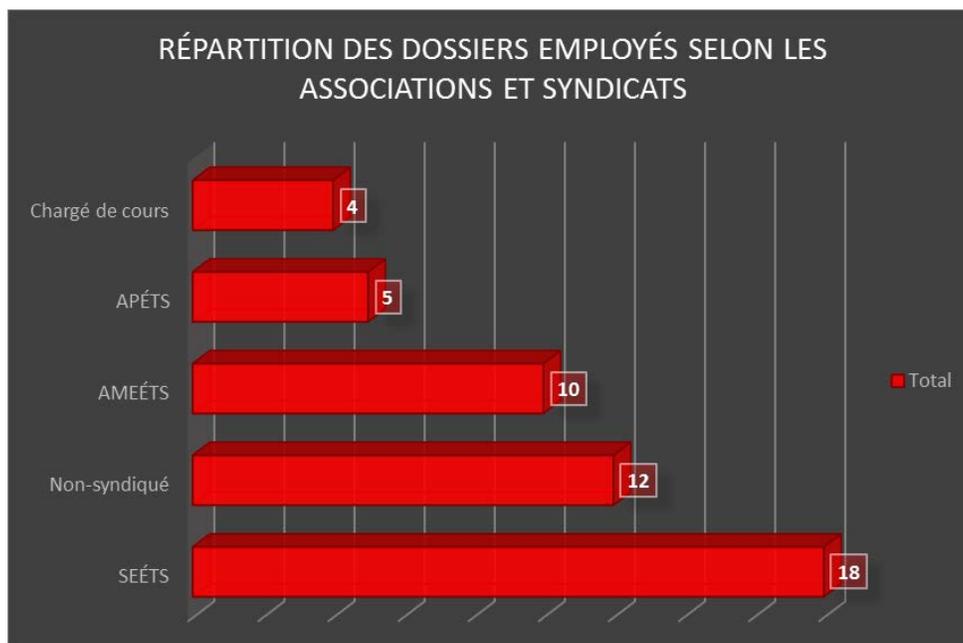
*** Non actif = étudiant non inscrit actuellement dans un programme.

Le pourcentage élevé du département de génie de la construction peut être expliqué par le nombre plus élevé d'étudiants et d'étudiantes inscrits dans ce programme et par le dépôt d'une plainte collective.

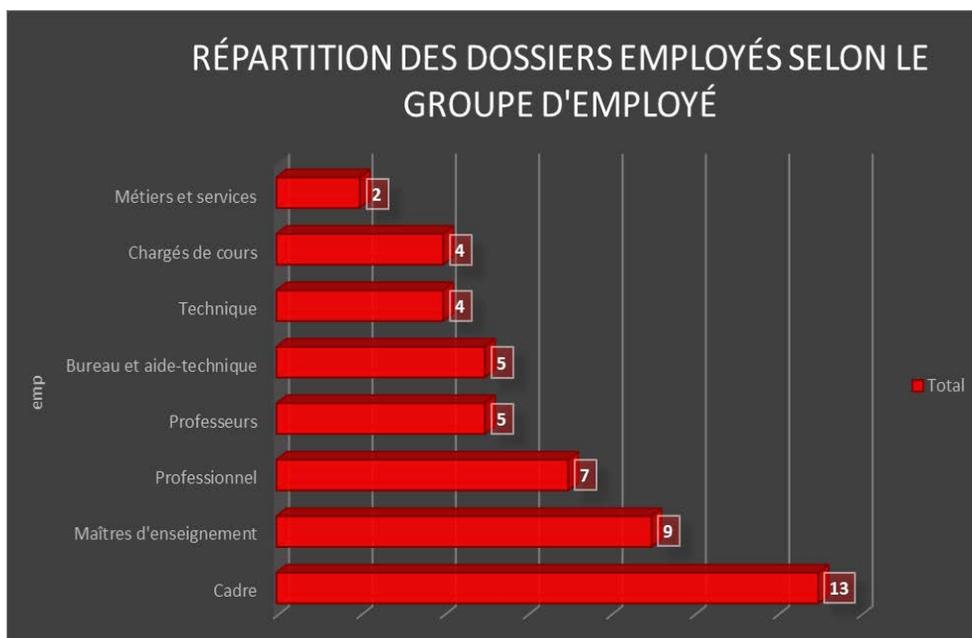


*** Non actif = étudiant non inscrit actuellement dans un programme.

Statistiques concernant les employés

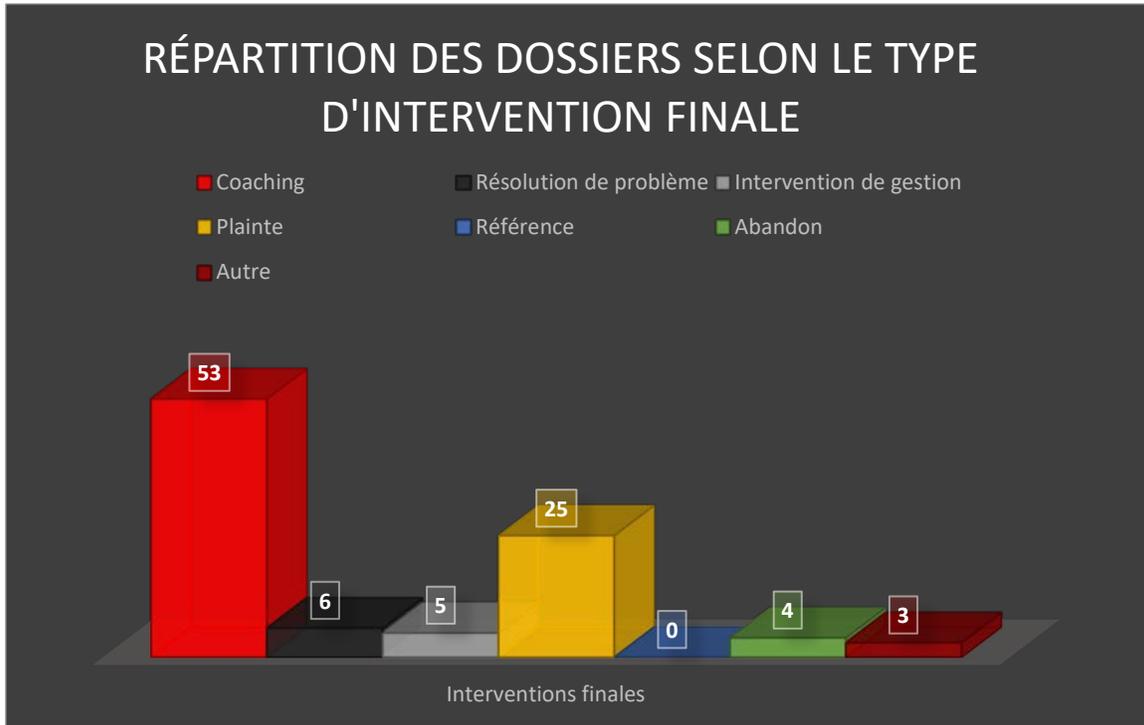


Le SEÉTS représente le plus grand nombre d'employés à l'ÉTS, il n'est donc pas surprenant qu'il sollicite davantage les services du BPRH.



La proportion plus élevée de cadres est liée aux demandes de coaching. Nous référons le lecteur au point 9.2.3.

Intervention finale des dossiers



*** Possibilité de cocher plusieurs interventions.

Ce schéma démontre le besoin de coaching des membres de la communauté universitaire et le nombre important de plaintes qui ont été déposées.

Il y a eu six démarches de résolution de problème; c'est-à-dire six signalements qui se sont concrétisés en démarche de recherche de solutions plutôt que de recherche de coupables. Bien entendu, le BPRH vise l'augmentation de ces démarches qui offrent de nombreux avantages pour les parties impliquées dans la situation problématique : clarification du problème, des besoins et des attentes, dégagement d'une entente, suivi de l'entente, etc. Il nous faut mieux publiciser la possibilité d'entreprendre une démarche de résolution de problème dès qu'une situation problématique semble impossible à régler par les individus concernés.

Bien qu'il y ait encore du travail à faire pour faire connaître le BPRH, nous sommes sur la bonne voie. Le lancement des politiques concernant le harcèlement psychologique et les violences à caractère sexuel au début de l'année 2019, démontrera l'approche de prévention prônée par l'ÉTS et augmentera la visibilité du BPRH.

8.1 Les activités liées à la publicisation du BPRH

Soucieux de se faire connaître et de véhiculer des messages positifs et constructifs, le BPRH a créé un slogan « #AVEC RESPECT » qui est représenté par deux personnes qui démontrent l'importance d'être respectées et de respecter les autres. Des affiches ont été produites et le sigle du BPRH est de plus en plus présents au sein de l'ÉTS.



8.2 Les activités de prévention

Sensibilisation

18

8.2.1 Tournée

Dans le but de sensibiliser les membres de la communauté universitaire et de faire connaître le mandat, le rôle et les responsabilités du BPRH, la conseillère a rencontré une trentaine de groupes tels que : comités, services et départements.

En plus de ces présentations, la conseillère a fait une dizaine de rencontres, un peu plus élaborées afin de répondre à la réalité professionnelle du groupe rencontré.

8.2.2 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 2017 et à l'hiver 2018 et a participé aux journées d'intégration de l'automne 2017 et 2018.



Il est important de souligner que les SAÉ et l'AÉÉTS ont travaillé énormément depuis 2015 afin de faire des journées d'intégration, des activités divertissantes où le respect, la civilité, la sécurité sont des valeurs primordiales. Les personnes organisatrices de ces journées ont été formées par EducAlcool et par un Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel afin de bien planifier et gérer l'événement. Comme il a été mentionné précédemment, la brigade « Fais la différence, deviens un témoin actif » a également été mise sur pied afin de prévenir et d'intervenir lors de situations inappropriées. Ces initiatives ont contribué à faire de la journée d'intégration de l'automne 2017, un franc succès. Le BPRH a participé à cette journée en 2017 et collabore maintenant à la planification de cette activité.

8.2.3 Articles

Le BPRH a rédigé trois articles de sensibilisation qui ont paru dans les revues internes Flash et Interface. Il a l'objectif d'être présent dans les différents supports de communication de l'ÉTS afin de sensibiliser et d'informer la communauté universitaire sur différents sujets reliés à la prévention de la violence et du harcèlement.

8.2.4 Journée #Avec Respect

Une journée avait été prévue, le 3 avril 2018 dans le hall du Pavillon A ayant comme objectif de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire à l'importance du respect, de la non-violence et à l'existence du BPRH. Cette journée aurait de plus, permis aux membres de la communauté universitaire de rencontrer l'équipe du BPRH.

Étant donné, la possibilité d'un jour de grève du Syndicat SEETS, la journée a dû être annulée. Elle sera toutefois reprise au cours de l'année, en collaboration avec l'AÉÉTS et les SAÉ.

8.2.5 Site Internet

Dans le cadre de la refonte du site internet de l'ÉTS, le BPRH aura une page dédiée incluant : de l'information, les politiques et leur résumé, la démarche de résolution de problème, la démarche du dépôt d'une plainte de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel, le formulaire de plainte, les mythes et réalité, vidéos de sensibilisation et autres.

8.3 Les activités de formation

Afin de mener à bien sa mission, le BPRH désire rejoindre le plus grand nombre de personnes œuvrant à l'ÉTS par le biais de rencontres de formation et par l'instauration de journées de sensibilisation sous les thèmes du respect et de la prévention du harcèlement psychologique et des violences à caractère sexuel. Le BPRH vise les objectifs suivants:

- Informer, sensibiliser et former les membres de la communauté universitaire à la prévention et à la résolution de situations conflictuelles, de violence ou de harcèlement;
- Actualiser les compétences des personnes appelées à intervenir lors de situations conflictuelles, de violence ou de harcèlement;

- Sensibiliser l'ensemble de la communauté sur les orientations du plan stratégique 2016-2019 de l'ÉTS, plus particulièrement sur les orientations reliées à l'Axe 3 MILIEU DE VIE dont l'objectif stratégique est de créer un milieu de vie propice à l'épanouissement et l'objectif tactique est d'encourager une culture de relations harmonieuses et respectueuses entre les membres de la communauté universitaire;
- Répondre aux obligations des dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant le harcèlement psychologique et de celles de la Loi pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

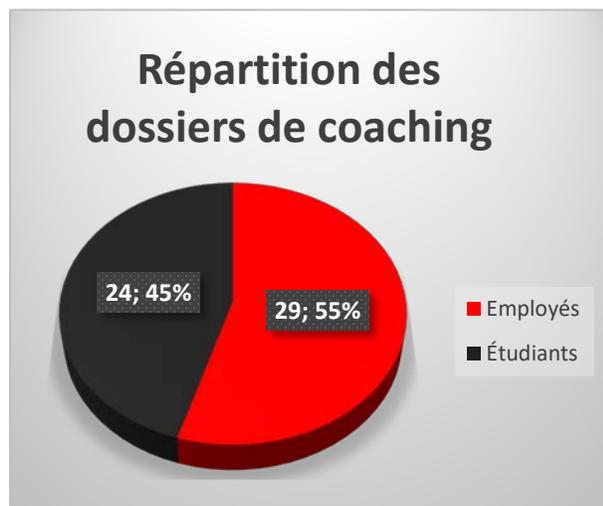
8.3.1 Ateliers sur mesure

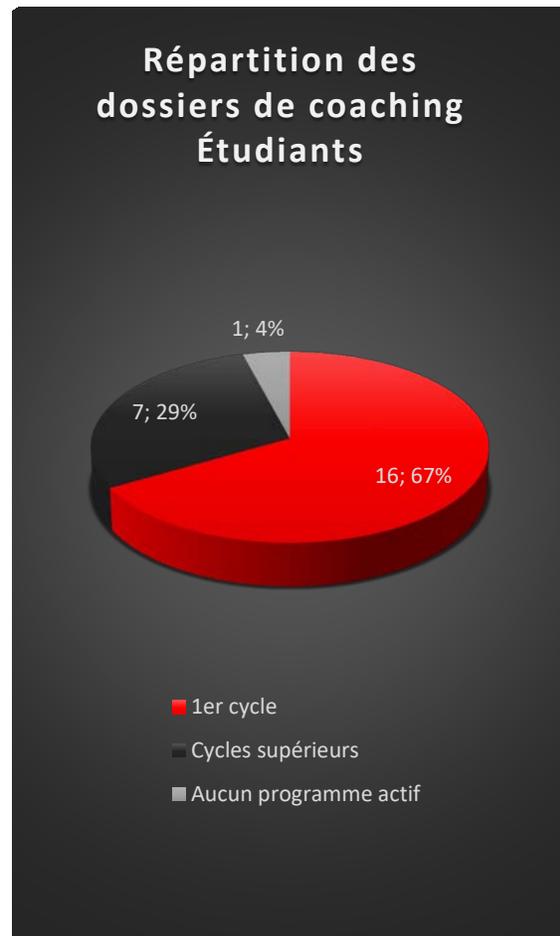
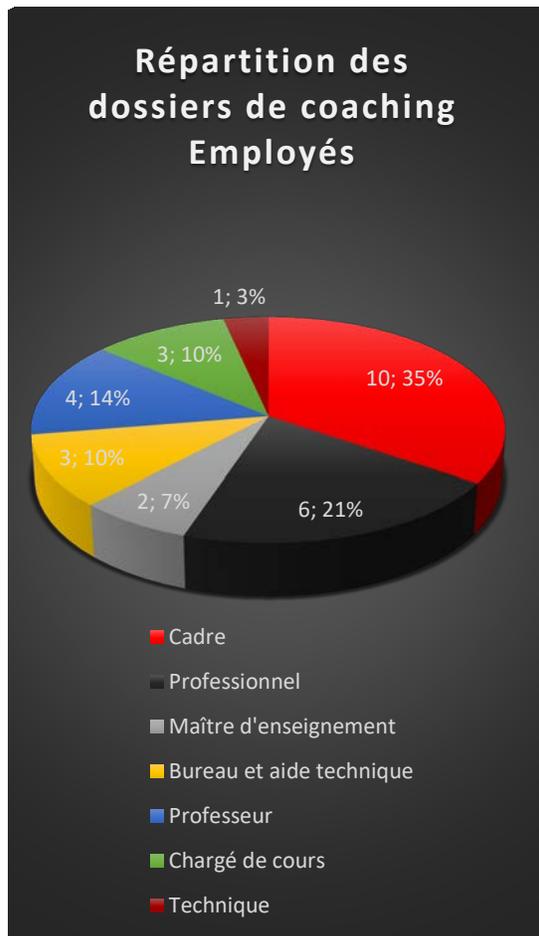
Quatre ateliers de formation sur mesure ont été donnés par le BPRH en 2017-2018, afin de répondre à des besoins spécifiques de certains groupes. Ces ateliers traitaient des sujets suivants :

- Intervenir lors de situations problématiques quand on travaille à l'accueil;
- Différencier le conflit du harcèlement;
- Comprendre les dispositions de la Loi sur les normes du travail en matière de harcèlement;
- Faire de la résolution de problème
- Expérimenter : mises en situation et jeux de rôle

8.4 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 53 interventions de coaching; les personnes conseillées ou rencontrées sont étudiantes, 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 le démontrent les schémas, autant les étudiants et étudiantes que le personnel font appel au BPRH afin d'être soutenus et coachés lors de situations problématiques. Parmi les employées, les personnes ayant des responsabilités de gestion ont été plus nombreuses à consulter le BPRH. Il est primordial pour le BPRH de soutenir les gens afin qu'ils puissent développer des habiletés à gérer leurs différends ou encore à intervenir au sein de leur équipe ou de leur classe lorsqu'une situation problématique voit le jour.

8.5 Les activités d'intervention

8.5.1 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 : « La Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux et exempt de harcèlement et la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel ».

8.5.2 La 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. De cette démarche, se dégage une entente de bon fonctionnement entérinée par les deux parties. Il y a eu six démarches de résolution de problème effectuées par le BPRH.

8.5.3 Le traitement des plaintes

Le BPRH a reçu 25 plaintes de harcèlement au cours de la dernière année. Il est assez normal que lors d'une première année de pratique du BPRH que le nombre de plaintes soit considérable. Toutefois, il est important de préciser que sur les 25 personnes plaignantes, 17 d'entre elles se retrouvent dans des plaintes collectives. Les schémas suivants vous donnent des informations sur les plaintes et leur nature.

25 personnes plaignantes	
Plaintes	
Individuelle	Collective
8	3 (17 plaignants) 1 ^{ère} : 4 plaignants 2 ^e : 6 plaignants 3 ^e : 7 plaignants

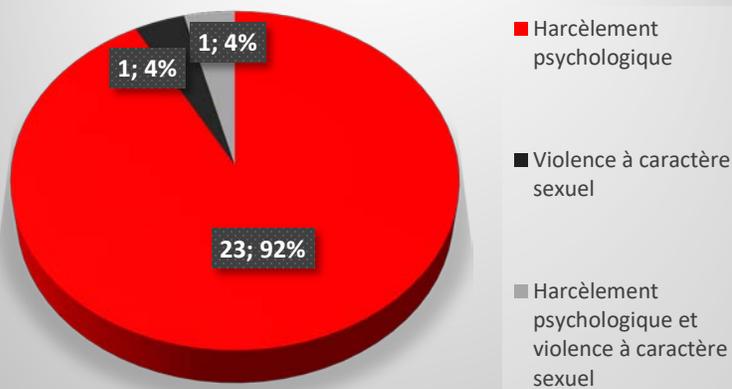
22

Recevabilité des plaintes	
Recevable	Non recevable
21	4

Traitement des plaintes recevables				
Fondée	Non fondée	En cours d'enquête	Réglée autrement	Abandon
2	4	0	15	0

Quinze plaintes ont été réglées par un autre mécanisme que l'enquête et ont été conclues par une entente entre les parties, à la satisfaction de la personne plaignante.

Nature des plaintes déposées

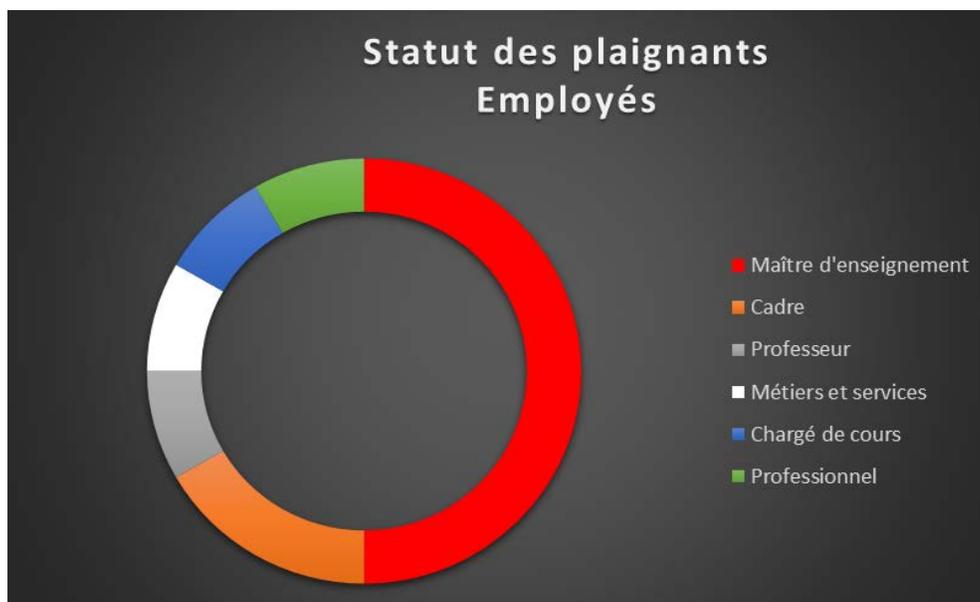


Au total, 25 plaintes ont été déposées en 2017-2018. 23 d'entre elles étaient liées à du harcèlement psychologique, 1 à des violences à caractère sexuel et 1 à du harcèlement psychologique et des violences à caractère sexuel.

Personnes plaignantes

Âge moyen des personnes plaignantes : 37 ans

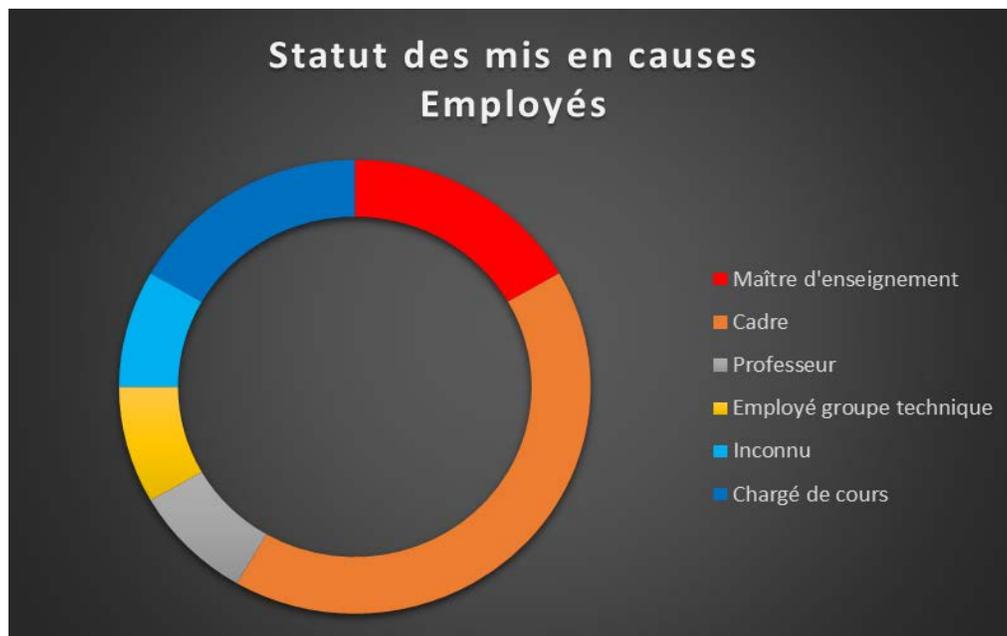
Répartition des dossiers de plaintes – Personnes plaignantes	
Employés	Étudiants
12	13



Personnes mises en cause

Âge moyen des personnes mises en cause : 40 ans

Répartition des dossiers de plaintes – personnes mises en causes	
Employés	Étudiants
12	13



8.6 Les accompagnements et accommodements

Le BPRH accorde une grande importance à l'accueil de la personne qui fait appel à lui; le Bureau joue un rôle primordial au niveau de l'accompagnement des personnes qui font un signalement ou une plainte. Dans la majorité des cas, les personnes impliquées dans une situation problématique, particulièrement dans une situation de violence ou de harcèlement, ont besoin de compréhension, de soutien, d'information et d'accommodement.

Le BPRH participe à l'instauration de différentes mesures raisonnables d'accommodement. Ces dernières ont comme objectifs, d'assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des personnes qui font appel à ses services et de permettre la poursuite normale des études et de la prestation au travail.

Le BPRH assure de plus, le suivi des situations qui ont nécessité son intervention. Il soutient et collabore également avec les différents comités, services et départements afin de prévenir ou de régler une situation problématique.

Au cours de la dernière année, le BPRH est intervenu à une dizaine d'occasions afin de mettre en place des mesures d'accommodement pour des membres de la communauté universitaire.

9 RÉSEAUTAGE ET COLLABORATION

9.1 À l'interne de l'ÉTS

En lien avec son mandat, le BPRH collabore avec différents services, comités et départements au sein 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 :

- Comité sur la santé mentale des étudiantes et étudiants à l'ÉTS.
- Comité Effet ÉTS, place des femmes à l'ÉTS
- Comité de révision de la politique de prévention et de résolution du harcèlement et la création de la politique sur les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

9.2 À l'externe de l'ÉTS

Le BPRH a initié la formation d'un groupe d'échange et de réflexion entre les membres de différentes universités qui jouent un rôle équivalent à celui du BPRH. Les universités Laval, Sherbrooke, McGill, Montréal et UQAM participent aux rencontres de ce groupe. L'objectif de ces rencontres est de permettre d'échanger, de se soutenir, d'évaluer les enjeux liés aux différents mandats et de dégager des pistes d'action et de solutions aux préoccupations reliées à nos rôles et responsabilités.

Le BPRH est membre de :

- Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation. Une première rencontre a eu lieu le 6 juin 2018.
- Groupe de travail sur la formation à distance- violences à caractère sexuel, réseau des universités du Québec. Une première rencontre a eu lieu le 19 juin 2018.
- Groupe Sans oui, c'est non! L'assemblée générale a eu lieu le 19 novembre 2017.

Participation à des activités de formation et de réseautage :

- 2018-05-30 : Symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur.
- 2017-11-23 : Table ronde de l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec
- 2017-12-14 : Participation au Forum sur les agressions et le harcèlement sexuel
- 2018-01-31 : Participation au Panel sur la santé mentale de la Chambre de commerce du Montréal Métropolitain (CCMM).

10 CONSTATS ET RECOMMANDATIONS

La première année d'exercice a servi à mettre sur pied le Bureau, à clarifier sa mission, sa vision, son mandat et ses valeurs. Elle a également permis de réviser la politique contre le harcèlement psychologique et d'entreprendre la réflexion sur celle à venir concernant les violences à caractère sexuel. S'ajoute à cela les 94 dossiers et les rencontres de sensibilisation. Ce fut donc une bonne et grosse année; cela nous a permis de faire certains constats afin de mieux répondre aux besoins des gens qui font appel au BPRH et de bien remplir notre mandat de prévention et de résolution.

Voici donc certains constats et quelques recommandations pour la prochaine année.

10.1 Les locaux du BPRH

Le BPRH est situé dans la Résidence 4 du campus ÉTS. Cet emplacement contribue à assurer la discrétion du BPRH. L'aménagement des lieux est de qualité et permet d'accueillir une conseillère et une technicienne en prévention et en résolution du harcèlement. Afin d'assurer l'ouverture du BPRH à temps pour la rentrée d'automne 2017, les locaux ont dû être aménagés avant l'entrée en fonction de la conseillère et il n'a donc pas été possible de procéder à une analyse détaillée de ses besoins. De surcroît, comme il s'agissait d'une unité nouvelle au sein de l'ÉTS, l'expérience dans ce domaine était limitée à l'interne. Après une année d'opération, on constate que certains ajustements apparaissent souhaitables. Ainsi, une toilette qui n'avait pas été prévue dans les plans initiaux a été ajoutée en cours d'année afin de répondre aux besoins du personnel et des clients du BPRH. L'utilisation du bureau de la conseillère pour rencontrer les personnes plaignantes, témoins et mises en cause n'est pas idéale et présente des problèmes en matière de sécurité et de confidentialité notamment. Sa relative petitesse rend 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 fait 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.

10.2 Le mandat d'enquête des plaintes de harcèlement

Le BPRH a le mandat d'effectuer les enquêtes lors du dépôt d'une plainte de harcèlement d'un ou d'une employée ou d'un ou d'une étudiante. L'ÉTS, contrairement à certaines universités, a fait ce choix. Cette première année nous a démontré les difficultés liées au mandat d'enquête.

10.2.1 Difficulté à concilier le rôle d'accompagnatrice et d'enquêtrice

Un des rôles primordiaux du BPRH est de recevoir et d'accompagner les personnes qui signalent ou dénoncent une situation d'incivilité, de violence ou de harcèlement. Dans le cadre de ce rôle, la conseillère du BPRH doit s'assurer de prendre les moyens

raisonnables pour faire cesser la situation et prévenir la récurrence. Elle doit donner le soutien nécessaire à la présumée victime, l'informer de ses droits et des démarches envisageables en lien avec la situation rapportée et l'orienter vers les différentes ressources utiles dans le cadre de la situation. Elle doit de plus, dans certaines situations, demander des accommodements pour permettre la poursuite des études ou du travail de façon sécuritaire tant sur le plan physique que psychologique.

Il y a une difficulté à soutenir une personne qui dépose une plainte de harcèlement psychologique ou de violence à caractère sexuel et de parallèlement mener une enquête. Durant la dernière année, 2 plaintes ont été enquêtées par des consultants externes. Plusieurs raisons peuvent expliquer la décision de confier le mandat à l'externe: une démarche de résolution de problème ou une autre démarche a eu lieu avec la conseillère, sans qu'elle ne donne les résultats désirés, ce qui fait que cette dernière n'a alors, plus l'objectivité nécessaire pour mener l'enquête car elle bénéficie d'informations particulières, l'ampleur de l'enquête exige une disponibilité trop grande pour être assumée par le BPRH, l'accompagnement particulier que la conseillère effectue avec les victimes de violences à caractère sexuel.

Dans le Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur : *Élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, il est clairement défini que :

« Certains principes devraient être appliqués à chaque intervention auprès d'une victime de VCS, y compris lorsqu'un membre de la communauté de l'établissement reçoit une confiance :

- Écouter la victime sans la juger;
- Manifester son ouverture à accepter le récit des événements tel que rapporté, sans le remettre en cause;
- Respecter les choix d'intervention de la victime, notamment concernant le dépôt ou non d'une plainte administrative ou d'une plainte formelle en matière criminelle;
- Ne pas minimiser ou excuser le geste de la personne visée par le signalement ou par la plainte ou encore insinuer que la personne victime a une part de responsabilité dans ce qui est arrivé;
- Orienter la victime et la personne visée par le signalement ou par la plainte vers les ressources spécialisées disponibles.

Comme vous pouvez le constater, les attentes ministérielles sont claires envers la conseillère du BPRH. Il est difficile de répondre à ces exigences et d'effectuer une enquête neutre et objective. Le soutien apporté à la présumée victime donne l'impression d'avoir un parti pris pour cette dernière. Ses sentiments de détresse et d'impuissance exigent de la conseillère de bien intervenir afin de lui donner la chance de ne pas sombrer dans le désespoir.

10.2.2 L'ampleur des enquêtes

L'équipe du BPRH est une petite équipe : une conseillère et une technicienne en prévention et en résolution du harcèlement. Comme nous l'avons vu, leur mandat est assez large et renferme un volet important axé sur la prévention. La majorité des signalements nécessitent soit du coaching, de la résolution de problème, une intervention auprès du gestionnaire, la mise en place d'accommodements, du soutien et de l'accompagnement. Ce qui monopolise une bonne partie du temps de travail des deux ressources du BPRH. À cela s'ajoute un volet important au niveau de la prévention qui se concrétise par des rencontres de sensibilisation, des ateliers sur mesure et tout un programme de formation destiné aux personnes qui ont la responsabilité d'intervenir lors de situations d'incivilité, de violence ou de harcèlement.

Lorsqu'une plainte de harcèlement est déposée et qu'elle est recevable, le processus d'enquête se met en branle. Il faut donc soutenir les gens dans la rédaction de leur plainte, convoquer et rencontrer les deux parties et les témoins; ce qui signifie de préparer tous les questionnaires et d'effectuer les entrevues prévues dans le cadre de l'enquête. Ce travail est très exigeant en terme de temps et demande une certaine disponibilité afin que l'enquête soit menée dans un délai raisonnable. Il est difficile pour le personnel du BPRH de mettre de côté ses autres responsabilités pour se consacrer uniquement à l'enquête; ce qui peut entraîner une surcharge de travail ou prolonger les délais.

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.

10.3 La santé mentale

La santé est considérée par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS, 2014) comme « Un état de complet bien-être physique, mental et social et qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Plus précisément, la santé mentale est « un état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté ».

Dans le cadre des rencontres de signalement ou de plainte, il arrive de constater que l'étudiant ou l'étudiante exprime une certaine détresse qui se manifeste par des idéations suicidaires ou même par une stratégie suicidaire. Le Québec est la province au Canada où il y a le plus haut taux de mortalité par suicide (INSPQ 2010) et Montréal, la ville canadienne où ce taux est le plus élevé. Le suicide est la cause de décès la plus fréquente chez les personnes de moins de 35 ans au Québec (Fleury et Grenier 2012).

Une étude effectuée à l'Université de Montréal en 2016, par la Fédération des associations étudiantes du campus, démontre que 7,8% des personnes ayant répondu à l'enquête ont sérieusement songé à s'enlever la vie au cours des 12 derniers mois alors que 1,2% ont indiqué avoir fait une telle tentative au cours des 12 derniers mois.

Au BPRH, sur les 94 dossiers de la dernière année financière, 4 étudiants ou étudiantes ont 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 étudiants et étudiantes 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 étudiants et les étudiantes sur les ressources disponibles.

10.4 Le sexisme

« Le sexisme ordinaire, c'est le sexisme issu des pratiques et des stéréotypes sexuels qui sont omniprésents dans nos sociétés. Un sexisme qui s'exprime sans violence particulière, mais qui, à partir de sa construction du quotidien, contribue à perpétuer le patriarcat, ainsi que les carcans des rôles masculins et féminins » (Rachel Chagnon de l'UQAM).

Depuis l'ouverture du BPRH, il y a un an, plusieurs personnes sont 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.

Dans la dernière année, avec le lancement de la campagne « Effet ÉTS » il y a eu certaines consultations publiques au sein de l'école afin de recueillir de l'information sur ce qui attire et retient les femmes en tant qu'étudiante ou employée au sein de l'institution. L'ÉTS aimerait atteindre l'objectif de compter 30% de femmes étudiantes en 2030.

Il y a eu et il continue d'avoir des consultations publiques afin de recueillir de l'information sur ce qui attire et retient les femmes en tant qu'étudiante ou employée à l'ÉTS. Les résultats des activités de la campagne « Effet ÉTS » seront partagés lors du 8 mars 2019.

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.

11 OBJECTIFS 2018-2019

Comme il a été suggéré tout au long de ce rapport, le BPRH doit continuer à se faire connaître et à offrir les services répondants aux signalements et aux plaintes : accueil, consultation, intervention, accompagnement, accommodement et enquête. La prochaine année verra le lancement des deux politiques en matière de harcèlement, le code de vie et la mise en place de rencontres de sensibilisation et de formation.

Elle est remplie de nouveaux défis dont voici les objectifs :

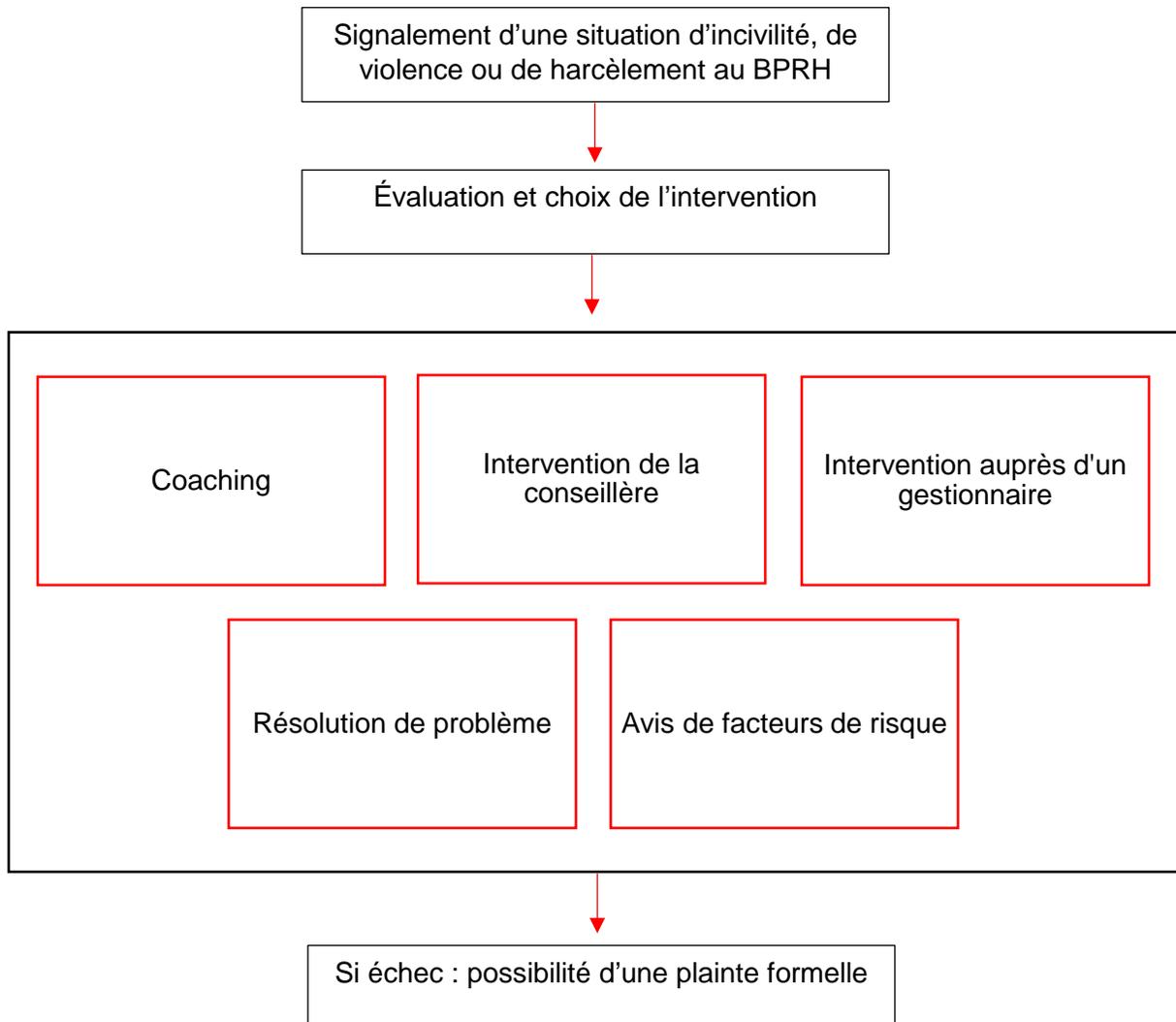
- Poursuivre la publicisation de la mission et des services du BPRH;
- Répondre aux différents signalements et plaintes;
- Poursuivre ses rôles de soutien et de conseil auprès des différents membres et instances de la communauté universitaire;
- Développer et mettre en place des rencontres de sensibilisation destinées à l'ensemble des membres de la communauté universitaire;
- Développer et offrir des ateliers de formation aux personnes qui ont la responsabilité et l'autorité d'intervenir lors de situation d'incivilité, de conflit, de violence et 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.

12 CONCLUSION

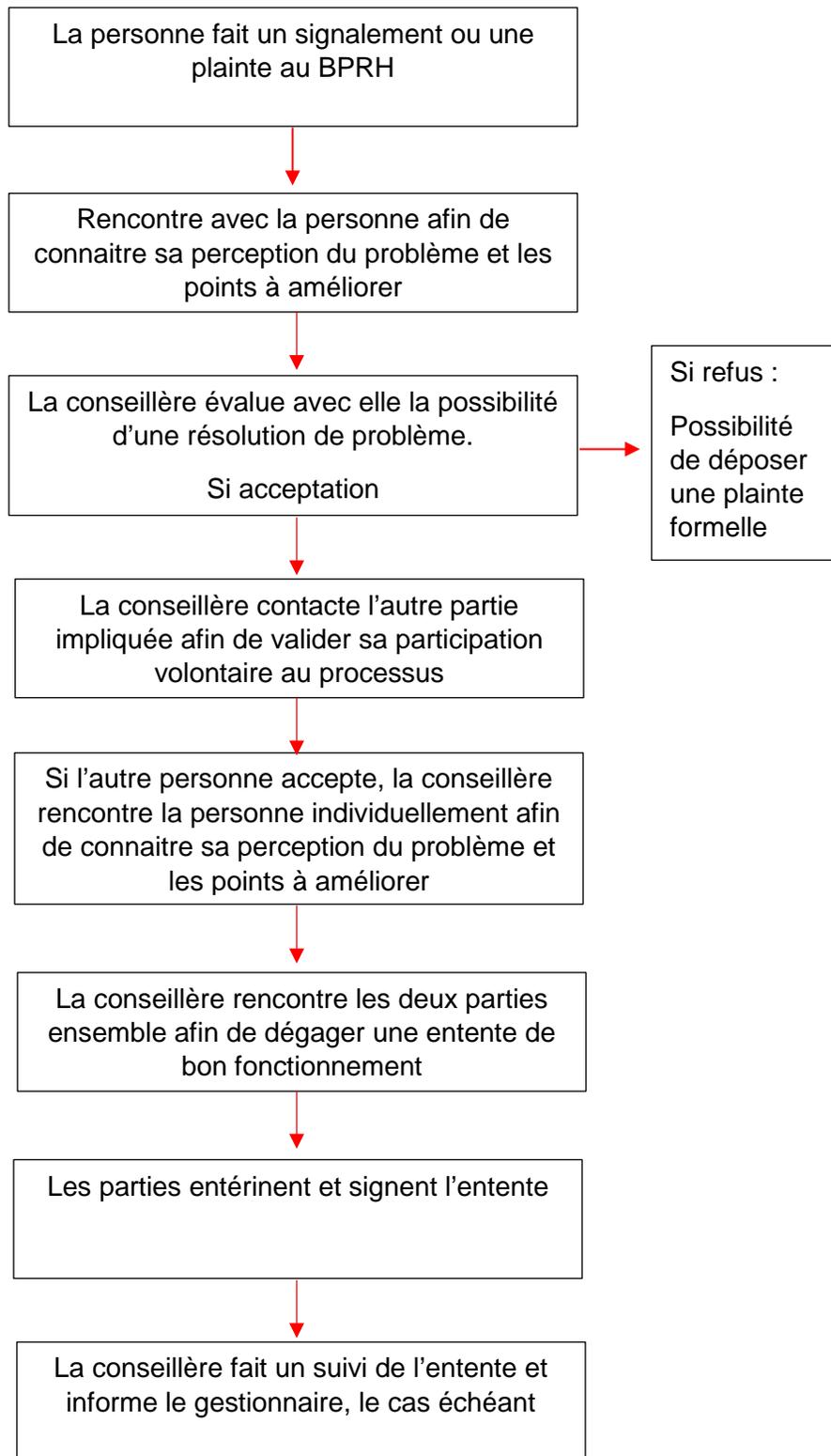
La création du BPRH démontre la volonté réelle de l'ÉTS de prévenir et de faire cesser les situations d'incivilité, de violence ou de harcèlement au sein de l'université. La première année du Bureau a été consacrée à la mise en place d'une démarche de signalement et de plainte, à la révision de la politique contre le harcèlement, à la tournée des différents services et départements et aux différentes interventions afin de répondre aux demandes des membres de la communauté universitaire.

Le volet prévention verra le jour en 2019 par le biais de rencontres de sensibilisation et d'ateliers de formation. Il est primordial de souligner que c'est grâce à la collaboration et à l'accueil de l'ensemble de la communauté universitaire, que le BPRH peut mener à bien sa mission et son mandat. À ce titre, nous remercions toutes les personnes, employées ou étudiantes, qui contribuent grandement à le faire connaître et à faire vivre son slogan : « # AVEC RESPECT ».

13 ANNEXE 1 : PROCESSUS DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT



14 ANNEXE 2 : DÉMARCHE DE LA RÉOLUTION DE PROBLÈME



15 ANNEXE 3 : TRAITEMENT DES PLAINTES

