

ÉQUIPE-CONSEIL
EN MATIÈRE DE RESPECT DES PERSONNES

**RAPPORT
ANNUEL
D'ACTIVITÉS
2022-2023**

TABLE DES MATIÈRES

1. LEXIQUE	3
2. INTRODUCTION	4
3. L'ÉQUIPE	5
4. FAITS SAILLANTS 2022-2023	6
5. BILAN DE L'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS	7
5.1. BILAN DES DEMANDES PAR CATÉGORIE	8
5.2. BILAN DES DEMANDES PAR NATURE (VACS/DISCR./HP)	9
6. SIGNALEMENTS ET PLAINTES — DOSSIERS CONCLUS	11
6.1. PROVENANCE DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES CONCLUS	13
6.1.1. MEMBRES DU PERSONNEL — NATURE DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES CONCLUS	13
6.1.2. COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE — NATURE DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES CONCLUS	15
6.2. LIEN HIÉRARCHIQUE ENTRE LA PERSONNE REQUÉRANTE ET LA PERSONNE MISE EN CAUSE	16
7. COLLABORATION/CONSULTATION	17
8. ACTIVITÉS DE PRÉVENTION	18
9. PERSPECTIVE : LE RESPECT, BON À AVOIR, BON À SAVOIR !	20

1. LEXIQUE

Afin de favoriser une compréhension commune du présent rapport, voici les définitions des acronymes utilisés, en vertu des politiques¹ qui y sont relatives :

Discr.

Discr. pour discrimination :

Distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés reconnus aux membres de la communauté universitaire, fondée sur la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Une telle distinction, exclusion ou préférence fondée sur un comportement raciste constitue également de la discrimination.

HP

HP pour harcèlement psychologique :

Il s'agit d'une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou non désirés par la personne visée, laquelle porte atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique et entraîne pour elle un milieu d'études, de travail ou de vie néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

VACS

VACS pour violences à caractère sexuel :

Violences à caractère sexuel qui se définissent comme tout geste, parole, comportement ou attitude à connotation sexuelle non désirés, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

**Demande
multinature**

Demande multinature :

Une demande qui présente à la fois des composantes de HP, de VACS ou de Discr. Par conséquent, dans les graphiques ventilés par nature, la somme des nombres sera plus élevée que le total des demandes.

¹ Politique visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination et à promouvoir et protéger la liberté universitaire (2500-015) et Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel (2500-042)

2. INTRODUCTION

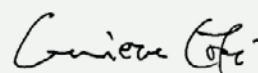
LE SAVOIR-ÊTRE

L'année écoulée a été marquée par une prise de conscience de plusieurs membres de la communauté universitaire quant à l'importance du savoir-être. Nous avons fait face à une augmentation significative du nombre de plaintes liées au harcèlement et nous avons participé activement à un projet de développement du savoir-être. Que ce soit par le traitement attentif des signalements et des plaintes ou dans la mise en place de ce projet, cette thématique a été au centre de nos préoccupations et de nos actions dans la dernière année.

Le rapport actuel couvre la période allant du **1^{er} mai 2022 au 30 avril 2023** et il reflète notre parcours, nos efforts collectifs pour promouvoir une culture de respect et notre engagement continu envers l'ensemble de la communauté universitaire. Il met en évidence les principales activités d'intervention et de prévention de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes.

Nous espérons que le survol des pages suivantes vous aidera à mieux comprendre notre réalité dans l'accomplissement de nos fonctions.

Cordialement,



Geneviève Côté

Conseillère en matière de respect des personnes

3. L'ÉQUIPE

L'Équipe-conseil en matière de respect des personnes est présente pour soutenir à la fois les membres de la communauté étudiante et les membres du personnel. Elle est composée de deux conseillères et partage le personnel administratif (une coordonnatrice administrative et une secrétaire de direction) avec l'équipe de l'ombudsman des étudiantes et des étudiants. C'est par une approche axée sur la résolution de problème que les personnes conseillères accueillent, écoutent, conseillent et accompagnent la communauté universitaire.

Les personnes conseillères sont mandatées pour soutenir l'Université de Sherbrooke afin de respecter les engagements décrits dans les politiques et procédures reliées à leurs fonctions :

- *Politique visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination* (Politique 2500-015)
- *Procédure de signalement et de plainte en lien avec la Politique visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination* (Procédure 2600-083)
- *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* (Politique 2500-042)
- *Procédure de dévoilement, de signalement ou de plainte de violence à caractère sexuel* (Procédure 2600-074)

À ce titre, une partie de leurs rôles et responsabilités découlent d'obligations légales provenant notamment de la *Loi sur les normes du travail* (N-1.1), la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (S-2.1) ainsi que de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (p-22.1) et se déclinent à l'intérieur des cinq (5) axes suivants :

- 1 La prévention, la sensibilisation et la formation**
- 2 Le traitement et le suivi des signalements et des plaintes**
- 3 Le soutien, l'accompagnement et le service-conseil**
- 4 Le coaching et la participation à la vie universitaire**
- 5 La vigie des bonnes pratiques et des ressources disponibles**

La cohérence, la confidentialité, l'inclusion et le respect sont les principes directeurs qui guident le travail des personnes conseillères au quotidien et qui influencent leurs décisions et leurs actions. Ces principes constituent les assises de la confiance qu'accorderont les membres de la communauté universitaire à l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes.

En outre, l'équipe fait face à un vent de changement pour l'année à venir dans l'accomplissement de ses fonctions avec le départ de Me Isabelle Duclos, qui a joué un rôle important dans la réalisation du mandat de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes au cours des cinq dernières années. Son départ ouvre la voie à une nouvelle conseillère, Mme Marie-Ève Bernier, qui apportera certainement sa touche personnelle au sein de cette petite équipe bienveillante.

4. FAITS SAILLANTS 2022-2023

**Augmentation
de 8 %**

des nouvelles demandes
comparativement
à 2021-2022.

De cette augmentation, on note que le
nombre de plaintes déposées a triplé.

Depuis 5 ans,

23 %

d'augmentation du
nombre de nouvelles
demandes.

**290
athlètes**

du Vert & Or formés
et sensibilisés aux VACS
en milieu sportif.

28 %

des personnes
danderesses
étaient membres
de la communauté
étudiante.

12 % des demandes provenaient de personnes qui ne sont pas membres de la
communauté universitaire.

60 %

des personnes
danderesses
étaient des membres
du personnel.

36 % d'augmentation de
demandes provenant des membres
du personnel depuis 2020-2021.

24 490

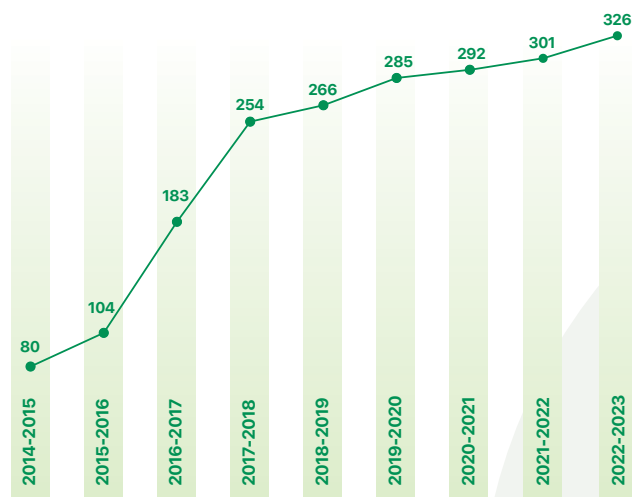
personnes rejointes
par les activités de prévention.

5. BILAN DE L'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS

En 2022-2023, l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes a reçu un cumulatif de 326 nouvelles demandes toutes catégories (information, prévention, collaboration/consultation, signalement, plainte) et natures (VACS, HP, Discr.) confondues. Chacune de ces catégories sera décrite à la section 5.1. du présent rapport.

BILAN DES DEMANDES	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Demandes reconduites dans l'année en cours	16	9	6	5	21	19	28	22	22
Nouvelles demandes	80	104	183	254	266	285	292	301	326
Total de demandes à traiter	96	113	189	259	287	304	320	323	348
Demandes fermées	87	107	184	238	268	276	298	301	316
Demandes reconduites dans l'année suivante	9	6	5	21	19	28	22	22	32

Évolution des nouvelles demandes



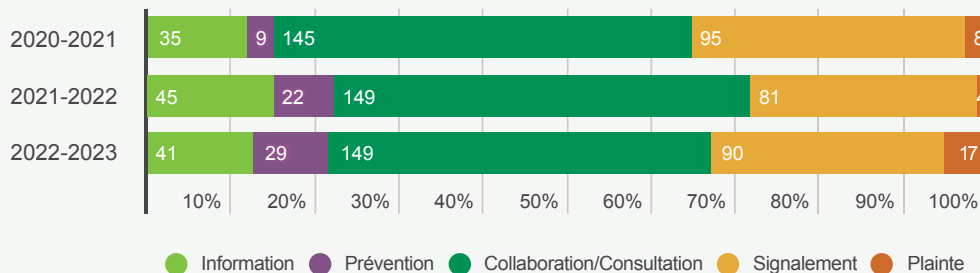
- Le nombre de demandes est en constante évolution depuis 2014-2015. C'est une augmentation de 23 % pour les cinq dernières années.
- Les nouvelles demandes se répartissent mensuellement de manière très variable et sont difficiles à anticiper d'un mois à l'autre et d'une année à l'autre. En 2022-2023, ce sont dans les mois de mai et d'octobre où nous avons reçu le plus de demandes alors que les mois de juillet et de janvier ont été les moins achalandés.
- L'augmentation de 45 % des dossiers reconduits² attire notre attention. En effet, plusieurs dossiers nécessitent un temps de réflexion de la part des parties impliquées. De plus, plusieurs interventions peuvent exiger un bon nombre d'échanges entre les différents intervenants ayant un rôle à jouer dans le traitement de la situation (instances facultaires, services, personnes mises en causes, etc.).
- Parmi les dossiers reconduits en 2023-2024, 31 % sont des dossiers de plaintes : certains nécessitent un processus d'enquête (ce qui peut engendrer des délais) tandis que d'autres ont été mis en suspens (par exemple, pour ne pas interférer avec des recours exercés à l'externe).

² Dossiers ouverts durant l'année en cours, qui se poursuivent dans l'année suivante.

5.1. BILAN DES DEMANDES PAR CATÉGORIE

À titre de rappel, l'an dernier, des modifications ont été apportées au logiciel de traitement des données visant à simplifier le classement des demandes et faciliter la tenue des dossiers. À partir de l'année 2022-2023, les catégories « collaboration » et « consultation » ont été fusionnées, ce qui réduit à 5 le nombre de catégories. Pour fin de comparaison statistique et afin de faciliter la lecture des graphiques, nous avons également procédé à l'addition de ces deux catégories pour les années antérieures.

Catégorie des demandes



Information :

Toute demande visant à obtenir des renseignements d'ordre général ou spécifique en lien avec la prestation des services de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes ou relative à des sujets qui sont parfois hors champ ou hors mandat.

- Cette catégorie demeure sensiblement stable depuis deux ans.

Prévention :

Ce sont les activités, ayant pour but de sensibiliser ou de former une personne ou un groupe de personnes, offertes ou coordonnées par les personnes conseillères.

- Une augmentation de 32 % des activités de prévention est notée comparativement à 2021-2022.
- Une quinzaine d'activités spécifiques organisées pour former les athlètes du Vert & Or ont contribué à cet accroissement. Près de 300 athlètes ont été rejoints.

Collaboration/ Consultation :

Toute demande d'un membre de la communauté universitaire, de partenaires internes ou externes, d'organismes ou d'autres personnes visant à obtenir du soutien, des conseils dans le cadre d'une situation particulière ou d'ordre plus général ou visant à obtenir un partage d'expertise pour un projets ou un groupe de travail.

- Par la fusion de ces deux catégories, nous remarquons la stabilité de ce type de demandes, qui représentent environ 50 % des activités de l'équipe. En 2022-2023, cette proportion est de 46 %.

Signalement :

Tout événement ou situation susceptible de constituer des VACS, du HP ou de la discrimination porté à la connaissance des personnes conseillères en matière de respect des personnes. Il est important de souligner que les personnes en situation d'autorité sont aussi habilitées, en vertu des politiques 2500-015 et 2500-042, à recevoir des signalements. Ces signalements sont comptabilisés dans ce rapport uniquement s'ils nous ont été rapportés.

La démarche de signalement a pour but d'obtenir de l'aide, de prévenir la détérioration de la situation, de traiter ou de faire cesser ce qui est considéré comme problématique. Elle donne lieu à un éventail de possibilités d'intervention.

- Les signalements ont connu une hausse de 11 % comparativement à l'an passé. Par cette augmentation, le nombre de signalements se rapproche significativement de celui enregistré en 2020-2021.

Plainte :

Tout signalement qui chemine vers une demande formelle et écrite de plainte, effectuée par la personne touchée par une situation de violence à caractère sexuel, de harcèlement ou de discrimination. Une démarche de plainte consiste à dénoncer une situation reliée aux politiques et procédures, sous la responsabilité de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes, dans le but de la faire reconnaître, de la faire cesser et de sanctionner la personne mise en cause.

- En 2022-2023, le nombre de plaintes reçues a connu une augmentation significative comparativement à 2021-2022. Les situations pour lesquelles le processus de plainte est enclenché sont souvent très complexes. Les malentendus ou les conflits non gérés peuvent s'envenimer et se cristalliser, menant ainsi à des plaintes. Les différents styles de communication et de perception peuvent aussi compliquer les interactions sociales. Il ne faut pas hésiter à aller chercher de l'aide lorsque la situation le requiert.

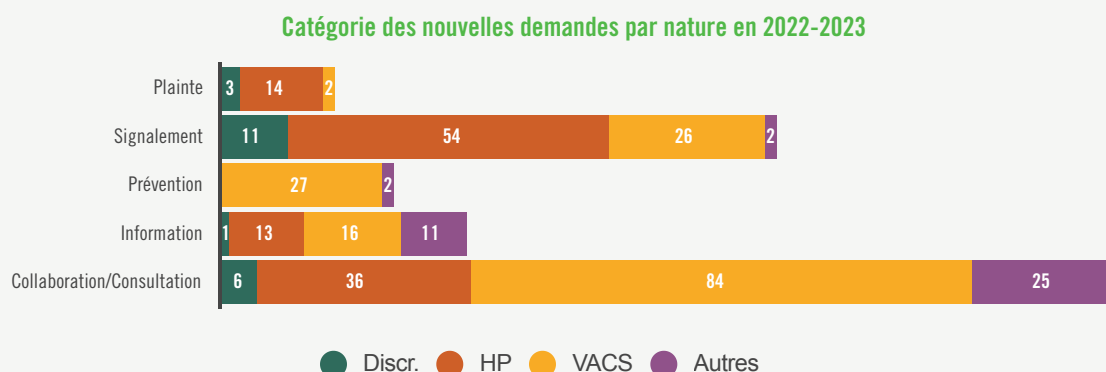
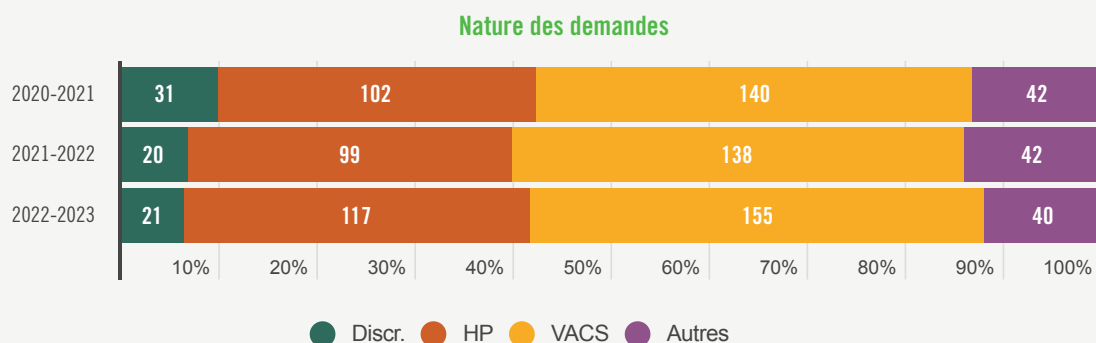
5.2. BILAN DES DEMANDES PAR NATURE

L'Équipe-conseil en matière de respect des personnes est consultée pour des situations de diverses natures, dont trois prédominantes :

- 1 Les violences à caractère sexuel
- 2 Le harcèlement psychologique ou pour des situations pouvant mener à du harcèlement
- 3 La discrimination

Les activités de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes se concentrent majoritairement dans la gestion des demandes liées aux VACS et au HP. Dans les trois dernières années, le nombre de demandes en VACS a été plus élevé qu'en HP. Pour l'année 2022-2023, les demandes en **VACS** sont principalement des dossiers de **collaboration/consultation** alors que les demandes en HP, tout comme l'an passé, sont majoritairement des dossiers de signalement.

Les **signalements HP** sont souvent le résultat d'un manque de savoir-être, d'incivilité, d'un problème de communication, d'un différend relationnel ou d'une situation conflictuelle qui persiste. **L'approche préconisée** dans ce type de situation s'oriente vers la **résolution à l'amiable** et vise à répondre aux besoins, aux préoccupations et aux intérêts mutuels des parties impliquées.

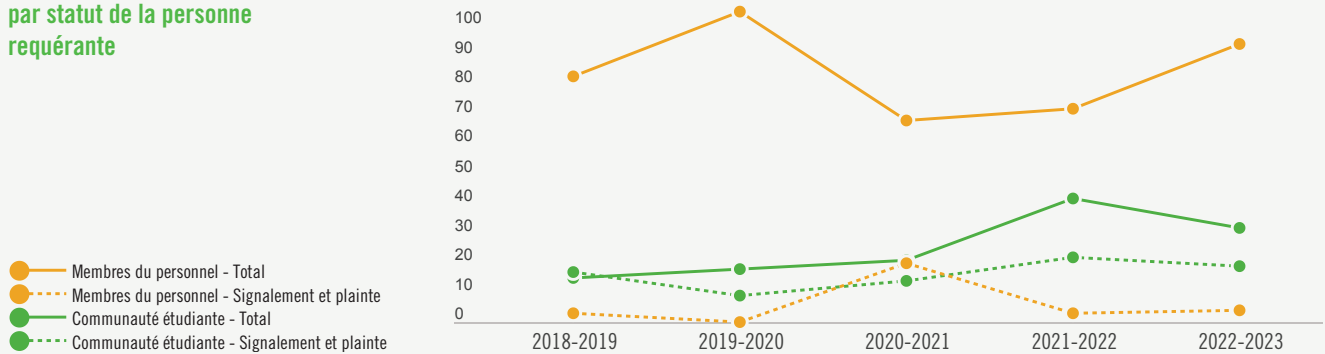


Cette année, 7 dossiers sont multinatures. De ce fait, la somme des nombres dans ces graphiques est plus élevée que le total des demandes présenté dans le bilan des activités.

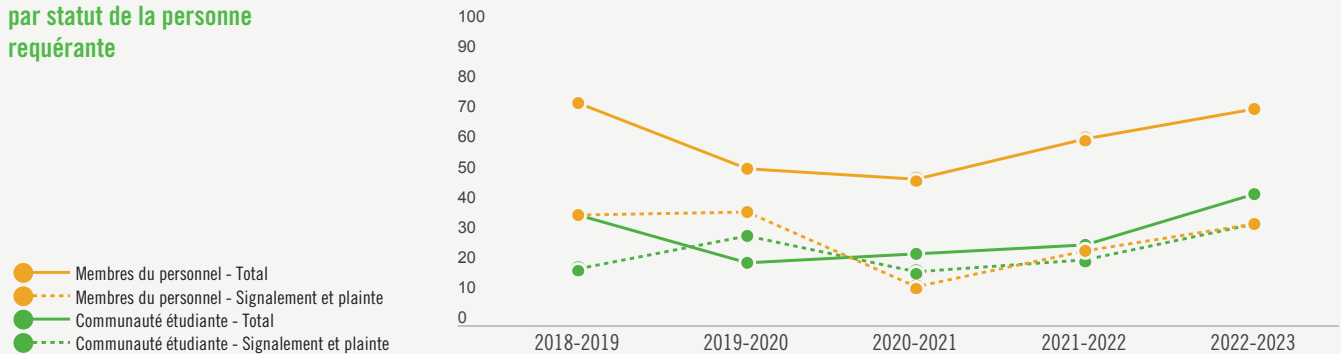
En général, ce sont **les membres du personnel** qui sollicitent le plus souvent nos services. Leurs demandes sont surtout dans la catégorie **collaboration/consultation** plutôt que dans les catégories signalement et plainte comme le montrent les lignes pleines des graphiques ci-dessous.

Toutefois, en observant les lignes pointillées, distinguant uniquement l'évolution des **signalements** et des plaintes, il est possible de constater qu'en **matière de VACS**, ce sont les **personnes étudiantes** qui ont fait le plus de demandes. En contrepartie, en matière de HP et de discrimination, il y a un certain équilibre entre les signalements et les plaintes des deux groupes de références.

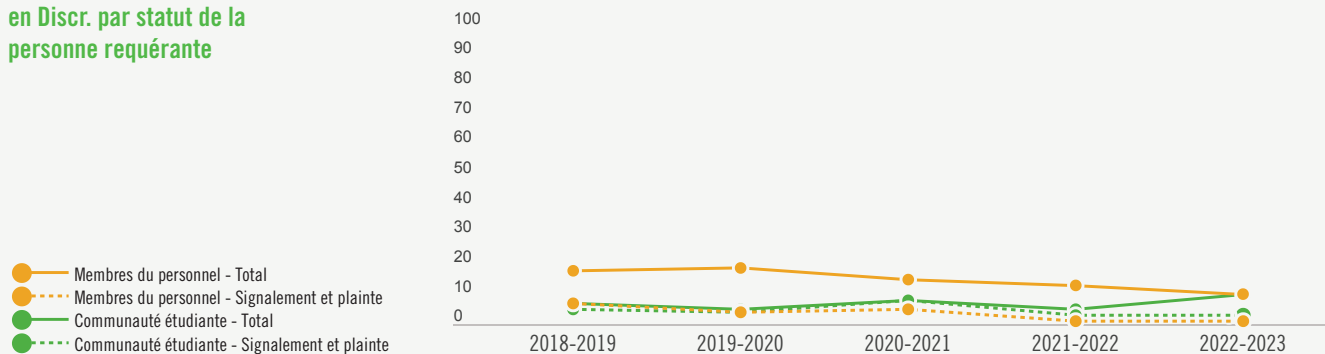
Évolution des demandes VACS par statut de la personne requérante



Évolution des demandes HP par statut de la personne requérante



Évolution des demandes en Discr. par statut de la personne requérante



6. SIGNALEMENTS ET PLAINTES DOSSIERS CONCLUS

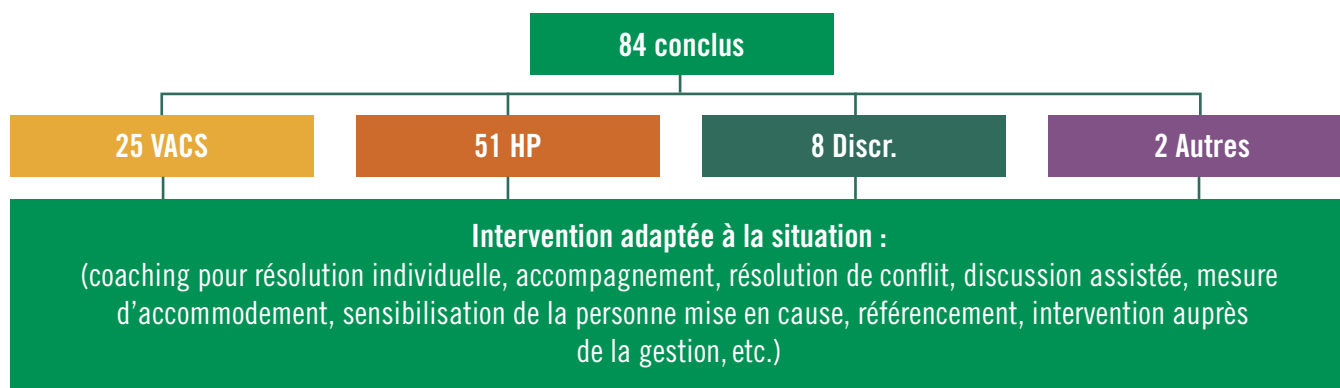
Cette section du rapport se concentre uniquement sur les signalements et les plaintes conclus par les conseillères en matière de respect des personnes au cours de l'année de référence. Il est donc normal que les données retrouvées dans cette section ne soient pas les mêmes que mentionnées précédemment puisqu'il faut notamment considérer que certains dossiers de signalements et de plaintes ouverts en 2022-2023 se poursuivent dans l'année 2023-2024 (dossiers reconduits).

NATURE DES DEMANDES (DOSSIERS FERMÉS)	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Signalement*	52	64	72	82	52	95	83	84
Plainte	1	6	1	9	9	12	8	8
Total	53	70	73	91	61	107	91	92

*2 signalements multinatures

Malgré une variation du total des dossiers fermés en 2019-2020 et 2020-2021, s'expliquant possiblement par le contexte pandémique, nous observons une certaine stabilité dans le nombre de signalements et de plaintes conclus depuis 2018-2019.

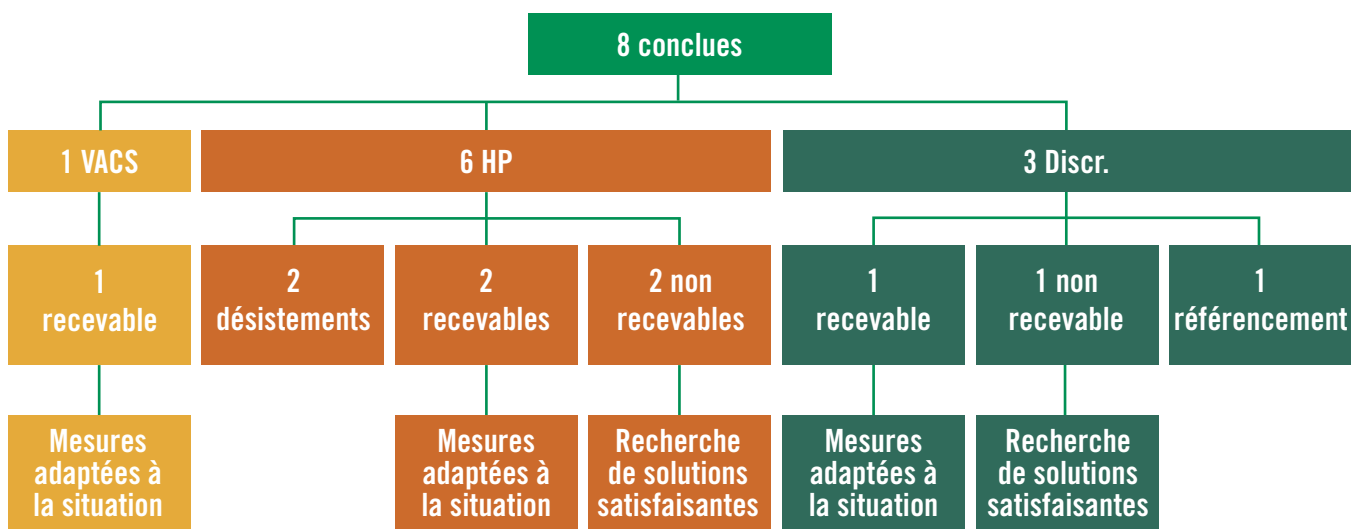
Le portrait des signalements* conclus



* 2 signalements multinatures

Les **démarches de signalement** donnent lieu à différents modes d'intervention visant à prévenir, à faire cesser ou à réduire les impacts de toute situation de VACS ou toute situation susceptible de constituer du HP ou de la discrimination. Il est ainsi tenté, dans tous les dossiers qui s'y prêtent, de favoriser une résolution de la demande à travers le **rétablissement du dialogue** et la **recherche de solutions mutuellement satisfaisantes**. Dans ce contexte, l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes **collabore** régulièrement avec le Service des ressources humaines (SRH), les Services à la vie étudiante (SVE), les secrétaires de faculté ou toutes **autres instances** susceptibles de faciliter la résolution de certaines situations complexes.

Le portrait des plaintes* conclues



*2 plaintes multinatures

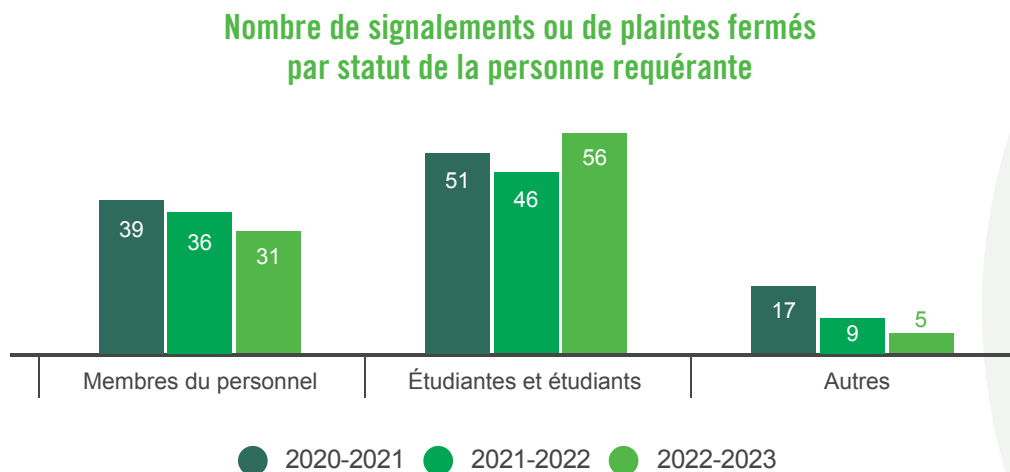
Dans le cadre du traitement d'une plainte formelle, l'étude de la recevabilité est une étape importante. Cette étape ne consiste pas à vérifier si la plainte est fondée ou non, il s'agit uniquement de déterminer si les éléments présents dans la plainte pourraient raisonnablement constituer une situation de VACS, de harcèlement ou de discrimination, s'ils étaient prouvés. Pour faire cette étude approfondie, dans la plupart des dossiers, la personne conseillère met en place un comité d'étude de recevabilité habituellement composé de quatre (4) personnes neutres. Une plainte sera considérée comme recevable, si, à première vue, les faits allégués et la preuve partielle soumise présentent une apparence suffisante de VACS, de harcèlement ou de discrimination pour lui laisser cette étiquette en vue de son traitement.

Une plainte considérée non recevable ne signifie pas qu'il n'y a pas de problèmes relationnels ou comportementaux dans l'environnement en question. Ainsi, il n'en demeure pas moins qu'une telle plainte traduit un malaise ou un conflit sous-jacent. Autrement dit, chaque plainte, qu'elle soit recevable ou non, devrait être une source de remise en question pour le milieu afin de procéder à des ajustements, le cas échéant.

6.1. PROVENANCE DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES

Au cours des trois dernières années, la majorité des signalements et des plaintes conclus proviennent principalement de la communauté étudiante. Du côté des membres du personnel, le nombre de signalements et de plaintes conclus a légèrement diminué cette année.

Les personnes requérantes qui ont le statut « Autres » peuvent être, à titre d'exemple, d'anciennes personnes de la communauté étudiante, des parents ou des partenaires externes.



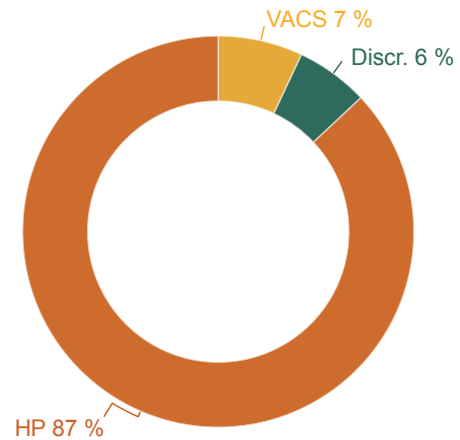
6.1.1. MEMBRES DU PERSONNEL — NATURE DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES CONCLUS

En analysant les proportions par nature des signalements et des plaintes conclus provenant des membres du personnel, nous remarquons que le motif le plus souvent rapporté est celui du HP.

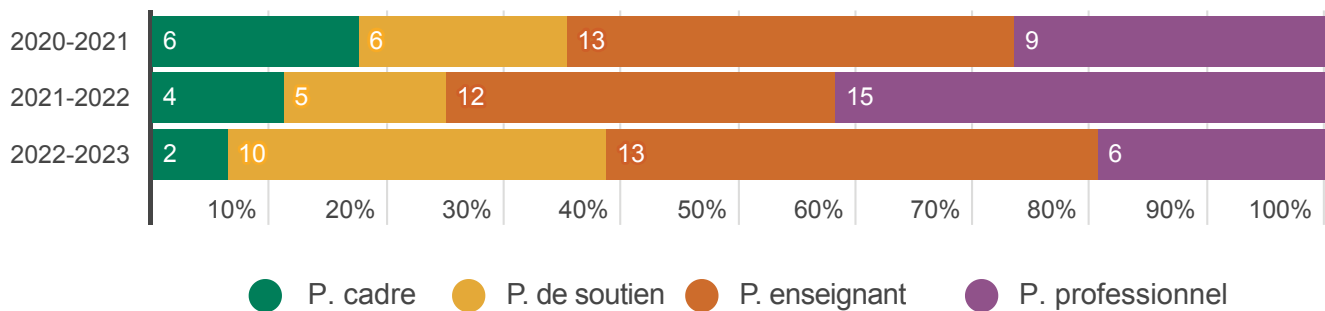
Depuis 2020-2021, les signalements et les plaintes de natures VACS déposés par les membres du personnel ont sans cesse diminué. Ils sont passés de 32 % en 2020-2021, à 8 % en 2021-2022 jusqu'au plus bas taux de 7 % en 2022-2023. Nous attribuons cette diminution à l'impact des mesures préventives et des campagnes de sensibilisation mises en place depuis l'adoption de la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* en 2019 dans l'organisation.

En contrepartie, la proportion de signalements et de plaintes en matière de HP affiche une croissance importante. Ce type de dossiers est passé de 56 % en 2020-2021, à 89 % en 2021-2022 et 87 % en 2022-2023. Le taux enregistré dans les deux dernières années est sensiblement le même. Cela confirme l'importance d'une gestion préventive et diligente des situations de tensions relationnelles. Un conflit non traité peut mener à une fragilisation des membres de la communauté et entraîner une démobilisation individuelle, voire même collective. Le projet de sensibilisation Savoir-être, qui sera déployé en 2023-2024, vise des retombées positives sur les relations interpersonnelles au sein de l'organisation.

Membres du personnel Proportion par nature N=31



Membres du personnel : Nombre de dossiers de signalements et de plaintes par catégorie d'emploi



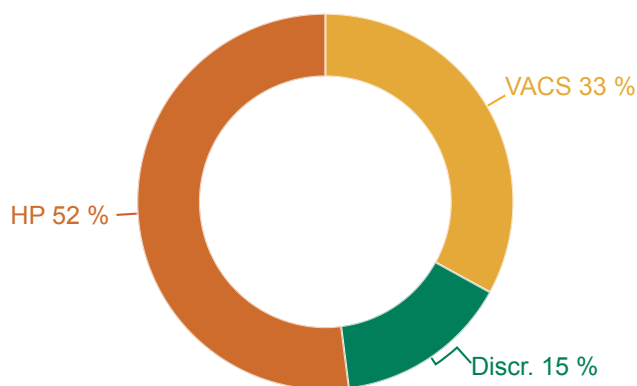
Les demandes provenant du personnel de soutien ont doublé.

Au cours des trois dernières années, il y a une stabilité dans le nombre de signalements et de plaintes en provenance du personnel enseignant. En 2022-2023, ce groupe a la plus grande proportion de demandes avec 42 %.

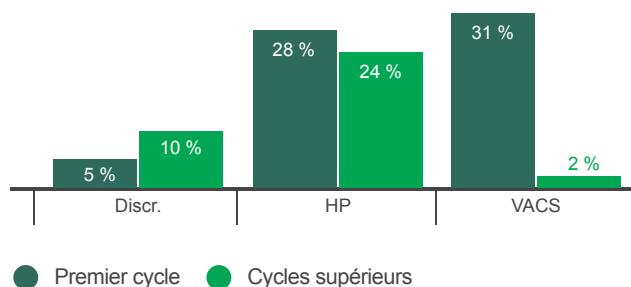
6.1.2. COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE — NATURE DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES CONCLUS

Un peu plus de la moitié des demandes issues de la population étudiante, tous cycles confondus, concernent le HP. À l’instar des membres du personnel, les signalements et les plaintes de la communauté étudiante en matière de HP ont également connu une croissance au cours des trois dernières années. Ces demandes sont passées de 46 % en 2020-2021 à 48 % en 2021-2022, jusqu’au plus haut taux de 52 % en 2022-2023.

**Communauté étudiante :
Proportion par nature 2022-2023
N=56**



**Communauté étudiante :
Nature des signalements et des plaintes
selon le cycle d’études en 2022-2023
N=56**



Pour ce qui est des dossiers de type signalements et plaintes en matière de VACS provenant de la clientèle étudiante, tous cycles confondus, ils varient entre 29 % en 2020-2021, 43 % en 2021-2022 et 33 % en 2022-2023. Cela dit, chaque année, ce sont majoritairement les personnes étudiantes au premier cycle qui déposent ce type de demande. Ce résultat est cohérent avec le rapport ESSIMU (Enquête sexualité, sécurité et interactions en milieu universitaire). Celui-ci révèle que les contextes le plus fréquemment associés aux situations de VACS sont les activités sociales ou festives avec un taux de 47,4 %. En ce qui concerne les activités d’intégration, elles enregistrent 12 % des événements de VACS commis en milieu universitaire. (Source : BERGERON, M., HÉBERT, M., RICCI, S., GOYER, M.-F., DUHAMEL, N., KURTZMAN, L., AUCLAIR, I., CLENNETT-SIROIS, L., DAIGNEAULT, I., DAMANT, D., DEMERS, S., DION, J., LAVOIE, F., PAQUETTE, G. et S. PARENT (2016). Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l’enquête ESSIMU. Montréal : Université du Québec à Montréal. p.35)

En effet, ce sont les personnes étudiantes du premier cycle qui participent en plus grand nombre à ce type d’activités. C’est pour elles une occasion de rencontrer de nouvelles personnes, de créer des amitiés et de tisser des liens sociaux importants. Les activités festives font partie intégrante de l’expérience universitaire, en plus d’être une occasion de se divertir en dehors des études, elles permettent de se forger une identité sociale au sein de la communauté étudiante.

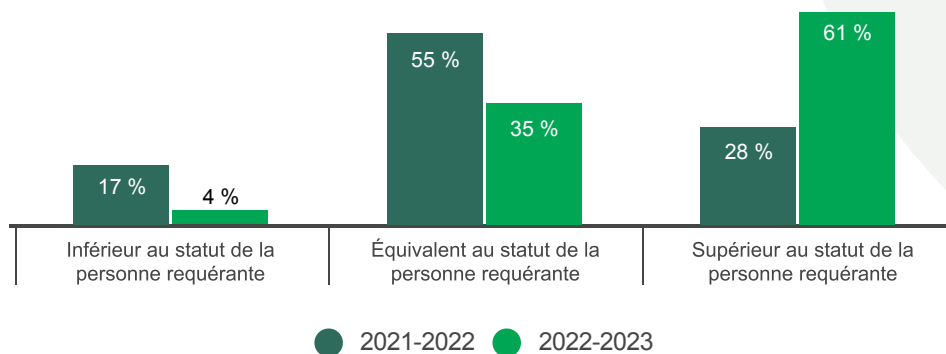
Ces données nous rappellent l’importance de poursuivre les efforts de sensibilisation. Nous croyons qu’il est primordial d’allier nos forces, notamment avec les groupes organisateurs de ces activités. De cette façon, nous pourrions partager des outils qui visent à encadrer les différentes activités afin que des actions puissent être mises en place avant, pendant et après la tenue de ces événements.

6.2. LIEN HIÉRARCHIQUE ENTRE LA PERSONNE REQUÉRANTE ET LA PERSONNE MISE EN CAUSE

Le graphique ci-dessous démontre qu'en 2022-2023, les signalements et les plaintes provenant des membres du personnel mettaient en cause majoritairement des personnes de statut hiérarchique supérieur.

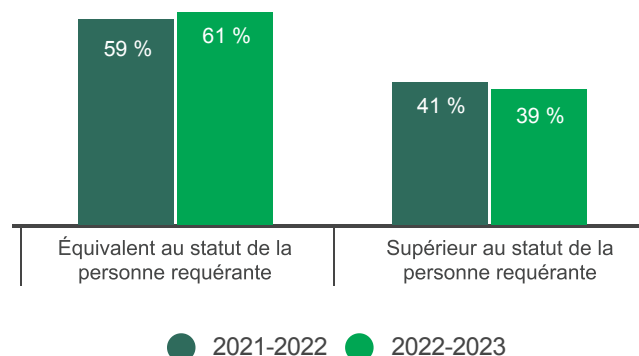
À cet effet, soulignons que les gestionnaires ont le défi de soutenir de façon équitable et cohérente le développement des membres de leur personnel. Par ailleurs, la gestion courante de la discipline, du rendement au travail, de l'assiduité et de l'absentéisme est considérée comme l'exercice normal du droit de gérance. Toutefois, l'abus de pouvoir ou d'autorité, c'est-à-dire le comportement d'une personne qui se sert de son pouvoir ou de son autorité de façon indue, arbitraire ou déraisonnable, peut mener à une situation de harcèlement et compromettre les conditions de travail d'une personne.

Membres du personnel : Lien hiérarchique entre la personne mise en cause et la personne requérante



En ce qui concerne les signalements et les plaintes en provenance de la communauté étudiante, les personnes mises en cause étaient majoritairement de statut équivalent à la personne requérante. Près de 40 % des demandes visaient toutefois une personne de statut hiérarchique supérieur. Cela peut concerner, par exemples, des membres du personnel enseignant ou encore des personnes étudiantes aux cycles supérieurs qui encadrent des stages.

Communauté étudiante : Lien hiérarchique entre la personne mise en cause et la personne requérante



7. COLLABORATION/CONSULTATION

Comme mentionné précédemment, les demandes de collaboration/consultation représentent environ 50 % des activités des personnes conseillères. Une part des responsabilités liée à ce type de dossier est d'offrir un soutien à tous les membres de la communauté universitaire qui le souhaitent sur la façon de prévenir, d'aborder et de régler une situation, incluant les situations à l'extérieur des campus où s'exerce la mission de l'Université.

L'autre volet de responsabilité des conseillères, à travers les demandes de collaboration/consultation est la participation et la contribution, tout au long de l'année, à différents groupes de travail ou autres activités liées au champ d'expertise des conseillères. En 2022-2023, les conseillères se sont impliquées dans huit (8) groupes, notamment le groupe de travail Respect interne et le groupe de codéveloppement interuniversitaire. Ces rencontres régulières permettent d'entretenir un réseau de bonnes pratiques et de partage d'outils et d'activités autant à l'interne qu'à l'externe.

Par ailleurs, les conseillères se sont également impliquées dans différents projets tels que le comité d'orientation de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur de l'UQAM, visant à développer des activités de formation en ligne pour la communauté étudiante collégiale et universitaire. Les travaux du comité ont mené à la création de deux capsules vidéo :

1

Capsule sur les relations de pouvoir et le consentement sexuel pour les milieux universitaires

2

Capsule sur le harcèlement sexuel pour les milieux collégiaux

Ces deux capsules sont maintenant accessibles pour les établissements d'enseignement supérieur qui souhaitent les utiliser dans le cadre de leurs offres de formation.

Le projet Savoir-être a également nécessité une grande implication de la part des conseillères. Elles ont pris part, entre autres, au recensement des différentes initiatives de l'organisation touchant cette thématique, à la construction du cadre de référence du projet permettant de bien le circonscrire et le positionner, à l'adaptation d'outils et à la mise en forme d'une nouvelle version du site Internet Savoir-être. Plusieurs ressources et services de l'organisation ont été mis à contribution dans le développement de ce projet visant à renforcer nos compétences interpersonnelles tout en favorisant l'amélioration de nos relations, dont le Service des communications et le Service de soutien à la formation.

8. ACTIVITÉS DE PRÉVENTION

Un des mandats importants confiés à l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes consiste à offrir des activités de prévention, de sensibilisation et de formation aux membres de la communauté universitaire.

Le tableau ci-dessous présente les différentes activités comptabilisées et offertes au cours de la dernière année ainsi que le nombre de personnes rejointes par celles-ci.

TITRE DE L'ACTIVITÉ	CLIENTÈLE CIBLE	THÈME DE SENSIBILISATION	NOMBRE DE PERSONNES REJOINTES 2022-2023
Formation - Prévenir, agir et soutenir en VACS (en ligne)	Communauté étudiante Membres du personnel	• VACS	14 328
Formation - Banalisation des VACS (en ligne)	Communauté étudiante Membres du personnel	• VACS	4 014
Formation - Prévenir et combattre les VACS (en ligne)	Communauté étudiante Membres du personnel	• Consentement • Intervenir en situation de VACS • Témoins actifs	4 851
Kiosque de la rentrée	Communauté étudiante	• Rôle de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes • VACS, HP et discrimination • Obligation de suivre les formations VACS	401
Formation VACS	Athlètes Vert & Or	• Témoins actifs • VACS	290
Formation VACS et savoir-être	Programme à la Faculté des lettres et sciences humaines	• VACS • Bienveillance • Savoir-être	24
Formation VACS	Faculté de génie	• Commande un angelot	216
Formation VACS	Cadres académiques	• VACS • Cadre légal • Intervenir lors d'un signalement	20
Formation VACS	Communauté étudiante Longueuil	• Consentement • Gestion des conflits • Témoins actifs • VACS	21
Formation VACS	Personnes étudiantes responsables des activités d'intégration	• Témoins actifs • VACS	209
Formation VACS	Personnes responsables d'étage habitant aux résidences UdeS	• Intervenir lors d'un dévoilement • Intervenir en situation de VACS • Rôle de la conseillère en matière de respect des personnes	26
Parlons de VACS	Communauté étudiante Jeux de génie	• Civilité • Consentement • Intervenir lors d'un dévoilement • Témoins actifs • VACS	50
Formation VACS, civilité, discr.	Table de concertation - Gestion des signalements - Faculté de médecine et des sciences de la santé	• Discrimination • Harcèlement psychologique • Intervenir en situation de VACS • Rôle de la conseillère en matière de respect des personnes	40
			24 490

Depuis 2019, un des défis de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes est de maintenir un niveau d'intérêt élevé chez les membres de la communauté universitaire en ce qui a trait aux formations obligatoires en matière de VACS.

Pour aider les organisations à répondre à ce défi, le ministère a mandaté la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur pour développer un cadre de référence évolutif des contenus de prévention VACS à aborder auprès des populations cibles. Ainsi, cette structure des apprentissages identifiant des thématiques clés pour la communauté étudiante et pour les membres du personnel sert maintenant de référence au niveau de la planification des activités de prévention en matière de VACS.

Certains groupes spécifiques, tels que les équipes sportives, présentent également un besoin de formation adaptée à leur réalité. En collaboration avec le Collectif social, l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes a coordonné un projet qui a permis de former et sensibiliser les athlètes du Vert & Or aux violences à caractère sexuel en contexte sportif. Une quinzaine de formations en présentiel ont été tenues et près de 300 athlètes ont été rejoints.

D'autres projets de prévention visant à prévenir et combattre les VACS ont été mis de l'avant cette année. L'un d'entre eux a été mené en partenariat avec le Service de la mobilité, de la sécurité et de la prévention. En effet, l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes a participé à l'implantation du projet pilote visant à accréditer les 5@8 de la Faculté de génie *Commande un angelot*. Ce protocole d'accréditation, créé au Québec en 2017 par l'organisme le Collectif social, vise précisément à contrer la violence sexuelle dans les endroits festifs. Pour avoir des événements accrédités, plusieurs bénévoles (proportionnellement aux nombres de participants) doivent être formés et présents lors de la fête. Dans le cadre de cette démarche, 216 personnes ont été formées pour les 5@8 de la Faculté de génie.

Une campagne pour prévenir les violences sexuelles vécues par les communautés LGBTQIA2S+ en enseignement postsecondaire a également circulé dans l'organisation au cours de l'automne dernier. Entre autres, un kiosque interactif a été mis sur pied lors des journées de la rentrée permettant à la communauté étudiante de contribuer à la campagne en créant leur propre affiche de sensibilisation. De plus, les personnes qui ont visité ce kiosque ont eu accès à des cartes-ressources ainsi qu'à différents objets promotionnels visant à stimuler leur intérêt envers la réalité des communautés LGBTQIA2S+.

9. PERSPECTIVE

LE RESPECT, BON À AVOIR, BON À SAVOIR !

À travers le projet Savoir-être qui sera déployé en 2023-2024 et la poursuite des efforts de prévention au niveau des VACS, l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes continuera d'agir comme agent d'influence au sein de l'organisation afin de promouvoir une culture du respect.

Dans le cadre de ce projet, plusieurs actions structurantes ont été identifiées et occuperont l'équipe au cours de la prochaine année. L'actualisation, la bonification et la promotion du site Web ainsi que le développement d'une offre de formation en matière de savoir-être constituent les principales priorités. En collaboration avec le Service de soutien à la formation, les conseillères de l'équipe participeront également à la conception d'outils d'appropriation et d'intervention pour les différents groupes cibles de l'organisation. Ensuite, l'équipe supportera le lancement de la campagne Savoir-être, prévue cet automne, qui visera notamment à promouvoir des comportements positifs et mettra en valeur l'importance de cette compétence.

Le savoir-être doit s'intégrer à plusieurs niveaux dans la communauté universitaire. Dans un tel contexte, il est important que tous les partenaires d'ancrage de l'organisation se mobilisent pour assurer la réussite de cet objectif. La campagne visera l'ensemble de la communauté universitaire afin que l'on s'approprie collectivement cet univers du Savoir-être.

Comme chaque année depuis 2019, l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes veillera au déploiement de la 4^e formation obligatoire pour prévenir et faire cesser les VACS. La thématique de cette 4^e édition porte sur les notions de personnes témoins actives et aura pour titre « L'important c'est d'agir! » De plus, l'équipe s'impliquera au sein du comité d'orientation du projet Hors-jeu. Ce projet a pour objectif d'élaborer, d'implanter et d'évaluer une intervention visant à prévenir les violences à caractère sexuel dans les milieux sportifs collégiaux et universitaires. Il est dirigé par la Chaire de recherche Sécurité et intégrité en milieu sportif et financé par le ministère de l'Enseignement supérieur.

Par ailleurs, l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes a aussi la volonté de s'outiller et de perfectionner son approche en intervention tant en matière de harcèlement, de discrimination que de violences à caractère sexuel. Il est important que les personnes qui vivent des situations liées à l'un de ces enjeux se sentent accueillies et soutenues à la hauteur de leur besoin.

Comme mot de la fin, nous tenons à remercier les différentes personnes et instances qui nous font confiance et qui contribuent au maintien d'un climat d'études et de travail sain par leur collaboration dans la résolution des situations portées à notre attention. Ensemble, nous poursuivons notre chemin vers un avenir positif et durable, empreint de savoir-être.