

ÉQUIPE-CONSEIL  
EN MATIÈRE DE RESPECT DES PERSONNES

2019-2020

.....

RAPPORT  
ANNUEL  
D'ACTIVITÉS

.....  
2020-2021



# TABLE DES MATIÈRES

	<b>1</b>	<b>INTRODUCTION</b> p. 4		<b>5</b>	<b>SIGNALEMENTS ET PLAINTES — DOSSIERS CONCLUS</b> p. 10
.....					
	<b>2</b>	<b>RÔLE DES CONSEILLÈRES EN MATIÈRE DE RESPECT DES PERSONNES</b> p. 4			
.....					
	<b>3</b>	<b>FAITS SAILLANTS 2019-2020 / 2020-2021</b> p. 5			
.....					
	<b>4</b>	<b>BILAN DE L'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS</b> p. 6			
.....					
		<b>4.1. Bilan des demandes par catégorie</b> p. 7			
		.....			
		<b>4.2. Bilan des demandes par nature (VACS / discrimination / HP)</b> p. 8			
.....					
	<b>6</b>	<b>CONSULTATION ET COLLABORATION</b> p. 15			
.....					
	<b>7</b>	<b>PRÉVENTION</b> p. 17			
.....					
	<b>8</b>	<b>PERSPECTIVE</b> p. 18			

# LEXIQUE

---

Afin de favoriser une compréhension commune, voici les définitions des abréviations et acronymes utilisés en vertu des politiques<sup>1</sup> de l'Université de Sherbrooke en vigueur au moment de la rédaction du présent rapport.

## Discr.

### **Discrimination :**

La discrimination se définit comme une conduite se manifestant par des paroles, des gestes, des actes ou des règles visant à exclure une personne, à l'inférioriser ou à lui refuser certains droits en raison de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son apparence physique, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

## HP

### **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

### **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.

---

<sup>1</sup>Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination (2500-015)  
Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel (2500-042)

# 1

## INTRODUCTION

Le présent rapport couvre une période de 2 ans, soit celle du 1<sup>er</sup> mai 2019 au 30 avril 2021. Il fait état de l'ensemble des activités de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes qui 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.

Les actions des conseillères découlent, entre autres, de l'application de la *Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination* (2500-015) et de la *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* (2500-042) accompagnée de sa procédure (2600-074).

La lecture de ce rapport permet de découvrir les faits saillants des deux dernières années, le portrait global de l'ensemble des activités de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes, une analyse plus détaillée des signalements et des plaintes ainsi qu'un portrait des activités de prévention. Le bilan des activités, ainsi présenté, favorisera une meilleure compréhension du mode de fonctionnement de notre équipe dans l'accomplissement de son mandat.

En terminant, il est important de remercier les différentes personnes et instances qui nous font confiance et qui contribuent à la création d'un milieu universitaire respectueux.

Cordialement,

Isabelle Duclos  
Geneviève Côté

## RÔLE DES CONSEILLÈRES EN MATIÈRE DE RESPECT DES PERSONNES

Selon une approche proactive axée sur la résolution de problèmes, les conseillères de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes accueillent tous les membres de la communauté universitaire. La neutralité dans le traitement des situations pouvant porter atteinte à la dignité des personnes guide leurs actions. Prévenir, soutenir et intervenir en vue de procurer un environnement de vie, d'études et de travail positif, sain et sécuritaire s'inscrivent dans leur mandat.

Elles évaluent chaque situation dont elles sont saisies avec diligence. Elles déterminent la nature et l'étendue de la situation afin de décider de l'action à prendre, conformément aux modalités d'intervention prévues dans les politiques, règlements et directives de l'Université de Sherbrooke.

Elles assument un rôle préventif en coordonnant la mise en œuvre d'un programme de prévention, de sensibilisation et de formation en matière de harcèlement psychologique (HP) et de violences à caractère sexuel (VACS). Le déploiement de ces activités se réalise de façon complémentaire avec les différents partenaires internes et externes.

Finalement, elles assurent une vigie sur les bonnes pratiques en matière de HP, de discrimination ainsi que de VACS et œuvrent de concert avec les différentes personnes ayant des responsabilités spécifiques eu égard aux politiques de l'organisation.

### Principes directeurs :

Cohérence, confidentialité, équité, impartialité, inclusion et respect.

3

## FAITS SAILLANTS

### LANCEMENT DE LA PREMIÈRE FORMATION OBLIGATOIRE VACS EN LIGNE

MAI 2020 - MEMBRES DU PERSONNEL  
AOÛT 2020 - COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE

MARS 2021

Adoption du cadre de référence  
de l'Équipe-conseil en matière de  
respect des personnes.



23 641  
PERSONNES

rejointes par les  
activités de prévention  
en 2020-2021.

Les demandes de **consultation** et  
de **collaboration** représentent

50 %  
des activités

LE SUIVI  
D'UNE DEMANDE  
EST EFFECTUÉ EN  
24 À 48 HEURES.



AVRIL 2021



Les milieux d'enseignement supérieur  
de l'Estrie (MESE) obtiennent une

SUBVENTION DU PÔLE  
RÉGIONAL EN ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR DE L'ESTRIE

pour le projet : Lumière sur les efforts de prévention  
et d'intervention en matière de VACS dans les  
milieux d'enseignement supérieur de l'Estrie.

CHANGEMENT  
DE NOM

Le bureau du respect des personnes  
devient l'Équipe-conseil en matière  
de respect des personnes.

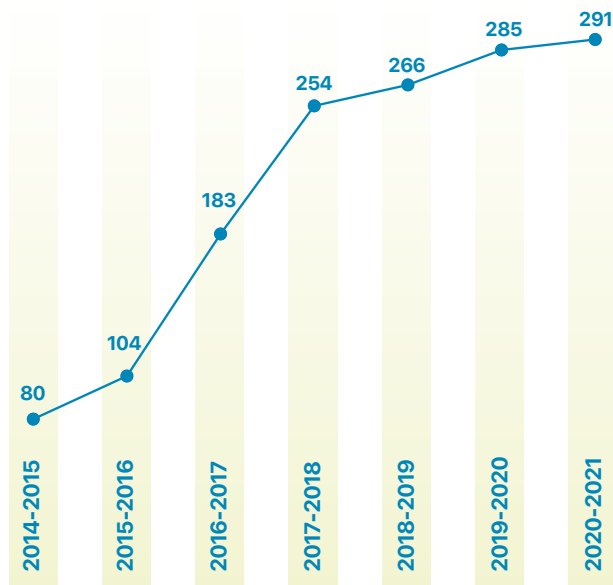
# 4

## BILAN DE L'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS

Depuis 2019-2020, l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes a reçu 576 demandes de toutes catégories (information, collaboration, consultation, signalement, plainte) et natures (VACS, HP, discrimination) confondues. Chacune de ces catégories est décrite à la section 4.1 du présent rapport.

BILAN DES DEMANDES	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Demandes de l'année précédente reconduites dans l'année financière en cours	16	9	6	5	21	18	27
Nouvelles demandes	80	104	183	254	266	285	291
Total de demandes à traiter	96	113	189	259	287	303	318
Demandes conclues	87	107	184	238	269	276	300

### Évolution des demandes



Depuis 2014-2015, le nombre de demandes a plus que triplé.

En 2019-2020, 9 demandes reconduites ont vu leur traitement ralenti en raison de la période de confinement du printemps 2020.

Lorsqu'on analyse les demandes mensuelles, celles-ci se répartissent de manière relativement égale tout au long de l'année. Toutefois, nous constatons que les événements qui émergent dans l'actualité médiatique impactent directement l'évolution des demandes, ce qui entraîne une fluctuation imprévisible des activités. Par exemple, le mouvement collectif des dénonciations de violences à caractère sexuel sur les médias sociaux en juillet 2020 a entraîné une hausse des demandes auprès de l'équipe.



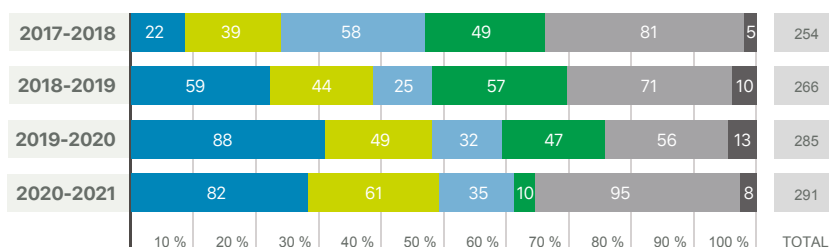
## BILAN DES DEMANDES PAR CATÉGORIE

Chaque nouvelle demande entraîne l'ouverture d'un dossier qui est classé parmi les six catégories suivantes



- Collaboration
- Consultation
- Information
- Prévention
- Signalement
- Plainte

### Catégorie des demandes



Dans l'ensemble, l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes a reçu pratiquement le même nombre de demandes en 2019-2020 qu'en 2020-2021. Cela représente une hausse d'environ 8 % comparativement à 2018-2019.

#### Collaboration

Toute demande visant à faciliter le travail des partenaires internes et externes, d'organismes ou d'autres personnes telle que : échange de bonnes pratiques, partage de documentation, demande d'expertise ou participation à l'implantation de projets.

En 2019-2020 et 2020-2021, les demandes de collaboration sont sensiblement égales. Cette catégorie connaît une hausse moyenne de 44 % comparativement à 2018-2019.

#### Consultation

Toute demande visant à obtenir du coaching, du soutien ou des conseils dans le cadre d'une situation particulière ou d'ordre plus général.

En 2020-2021, le nombre de consultations a augmenté de 24 % comparativement à 2019-2020. La majorité de ces dossiers provient de gestionnaires désirant établir ou valider des stratégies d'intervention pour traiter les situations dont ils sont saisis. Ces consultations touchent majoritairement les VACS.

#### Information

Toute demande pour 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 encore, sur des sujets qui sont parfois hors champ ou hors mandat.

Bien que le nombre de demandes de cette catégorie ait varié depuis 2017-2018, nous remarquons qu'une stabilité semble s'établir depuis 2019-2020.

#### 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 conseillères.

La diminution observée en 2020-2021 s'explique par le déploiement en ligne de la formation sur les VACS qui a remplacé les rencontres en présentiel. Les statistiques de cette catégorie sont donc difficilement comparables avec les années antérieures, en raison du changement de la formule pédagogique utilisée.

#### Signalement

Toute situation ou tout événement susceptibles de constituer des VACS, du HP ou de la discrimination portés à la connaissance des conseillères en matière de respect des personnes. La démarche de signalement a pour but d'obtenir de l'aide, de prévenir la détérioration de la situation et de traiter ou faire cesser ce qui est considéré comme problématique. Elle donne lieu à un éventail de possibilités d'intervention.

Après avoir connu une diminution en 2019-2020, les signalements ont ré-augmenté de manière significative en 2020-2021 pour atteindre le plus grand nombre des 4 dernières années.

#### Plainte

Demande formelle et écrite effectuée par la personne touchée par la situation de VACS, HP ou discrimination. Elle consiste à dénoncer la situation dans le but de la faire reconnaître, de la faire cesser et de sanctionner la personne mise en cause.

Cette catégorie est la moins volumineuse année après année. En effet, depuis 2017-2018, les plaintes représentent en moyenne 3,2 % de l'ensemble des activités par année. Dans certains cas, plus d'une plainte concerne la même personne mise en cause.

# 4.2

## BILAN DES DEMANDES PAR NATURE (VACS / DISCRIMINATION / HP)

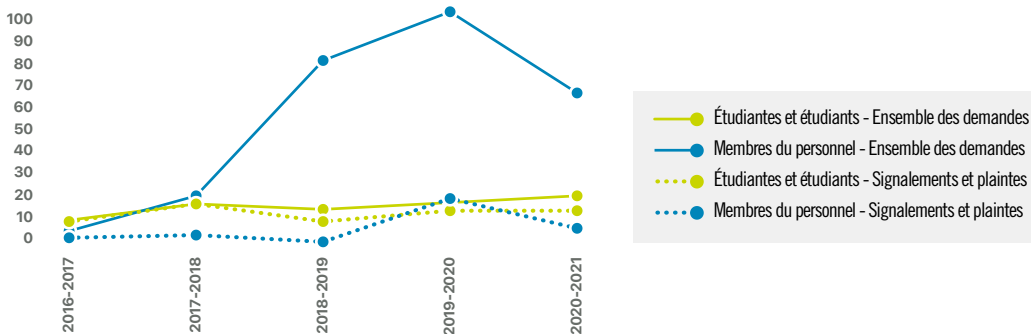
L'Équipe-conseil en matière de respect des personnes est consultée pour des situations de diverses natures, dont trois (3) prédominantes :

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

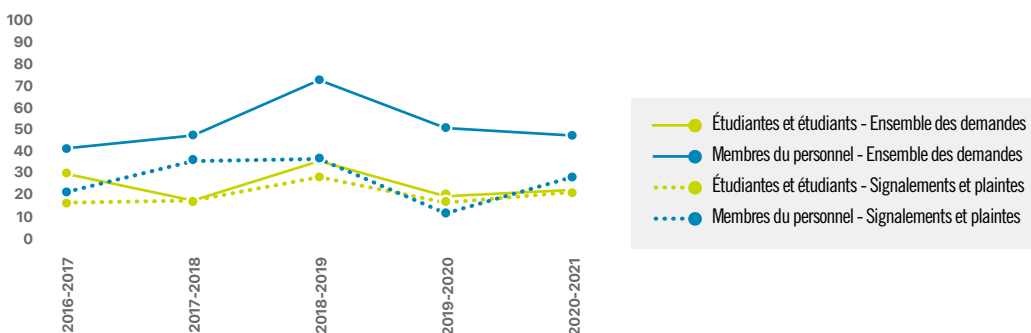
Le nombre de demandes en matière de VACS, en provenance des membres du personnel, a connu une hausse exponentielle depuis 2016-2017. Cela concorde avec l'adoption de la loi ministérielle P-22.1 - *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* en décembre 2017. Nous interprétons cette augmentation de manière positive, c'est le signe d'un changement de culture dans l'organisation, effet directement recherché par l'implantation de la *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* (2500-042).

Les graphiques ci-dessous démontrent que depuis les 5 dernières années, il y a une croissance des demandes tant au niveau des VACS, du HP que de la discrimination. On remarque également que les personnes requérantes sont majoritairement des membres du personnel. Les lignes pointillées indiquent spécifiquement l'évolution des signalements et des plaintes. Elles nous permettent de constater que la communauté étudiante requiert nos services presque exclusivement pour des signalements et des plaintes, alors que les demandes de consultation et de collaboration proviennent majoritairement des membres du personnel.

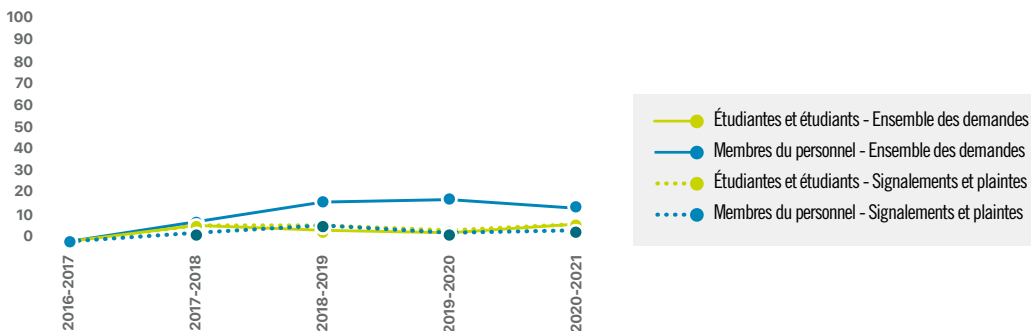
Évolution des demandes VACS par statut de la personne requérante



Évolution des demandes HP par statut de la personne requérante



Évolution des demandes en DISCRIMINATION par statut de la personne requérante

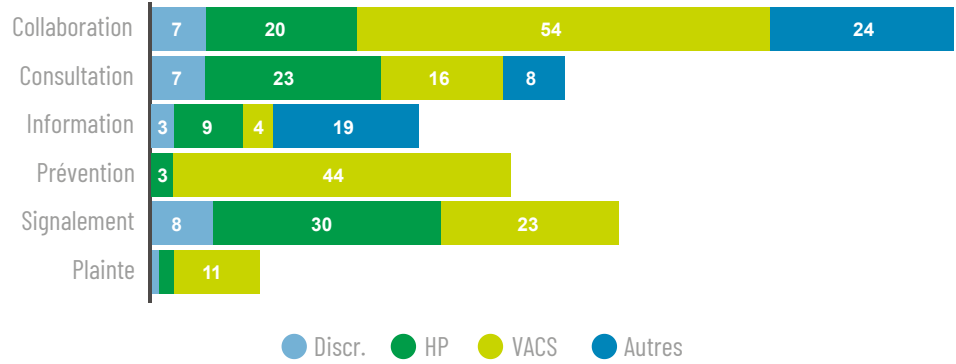




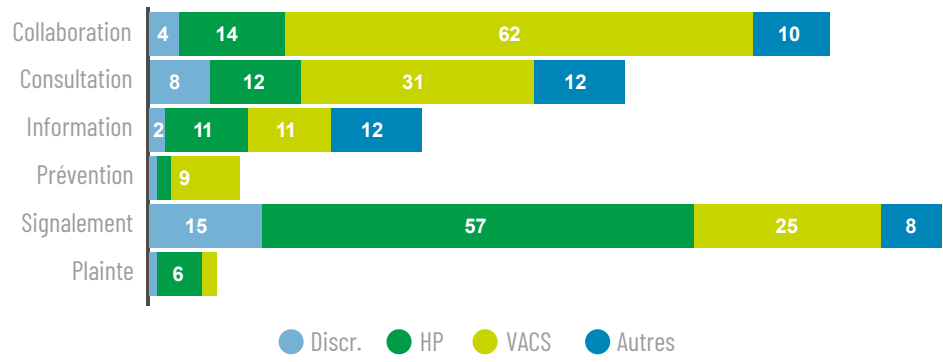
Les graphiques ci-dessous démontrent que les activités reliées aux VACS sont principalement des demandes de collaboration.

Les situations de VACS dévoilées auprès des personnes en situation d'autorité donnent lieu également à de nombreuses demandes de consultation. Les conseillères offrent un soutien sur la façon de prévenir, d'aborder et de traiter une situation de VACS à tous les membres de la communauté universitaire qui le demandent.

## 2019-2020 Catégorie des demandes par nature



## 2020-2021 Catégorie des demandes par nature



### AUTRES

Plainte de bruit durant un examen, non-respect des mesures sanitaires entraînant un conflit, demandes de renseignements en situation de violence conjugale, situations survenues sur les plateformes virtuelles et les médias sociaux, situation survenue chez un partenaire, etc.

À noter qu'une même demande peut à la fois avoir des composantes de HP, de VACS et de discrimination. Une même requête peut donc être calculée plus d'une fois dans le même graphique.

Nous observons une augmentation des signalements en matière de HP entre les deux années de référence. La mise en œuvre d'un programme de prévention et de sensibilisation dans ce domaine d'intervention devient prioritaire et répondra à un besoin bien réel.

Bien que les demandes liées à la discrimination sont en moins grand nombre dans chaque catégorie, les conseillères doivent demeurer à l'affût des informations récentes ou des pratiques émergentes en la matière, notamment par rapport aux formations et aux outils disponibles.

4.2



# 5

## SIGNALEMENTS ET PLAINTES — DOSSIERS CONCLUS

Cette section du rapport se concentre uniquement sur les dossiers de signalement et de plainte traités et conclus au cours de l'année de référence.

NATURE DES DEMANDES (DOSSIERS CONCLUS)	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Signalement	38	52	64	72	82	52	95
Plainte	8	1	6	1	9	9	12
Total	46	53	70	73	91	61	107

- **Par rapport à 2019-2020, les signalements ont passé de 52 à 95, une augmentation de 83 %. Ces signalements étaient majoritairement en matière de HP.**
- 
- 
- 
- 
- 

Une démarche de signalement donne lieu à différents modes d'intervention visant à prévenir, à faire cesser ou à minimiser les impacts de toute situation de VACS ou toute situation susceptible de constituer du HP ou de la discrimination. L'objectif, dans le cadre du traitement d'un signalement, est de favoriser les meilleurs moyens pour aider les personnes aux prises avec une situation problématique en fonction de leurs besoins. Selon la complexité de chaque cas, les démarches possibles peuvent exiger plusieurs étapes et échanges auprès des instances facultaires ou de la personne mise en cause, par exemple.

Le traitement des plaintes est souvent une occasion d'identifier des facteurs de risque, de nature organisationnelle ou autre, susceptibles de créer un climat d'études ou de travail défavorable ainsi qu'un contexte propice au développement de situations de harcèlement, et ce, indépendamment du résultat obtenu à la suite de l'enquête. Lorsque de tels facteurs sont relevés, la vice-rectrice ou le vice-recteur concerné en est avisé.

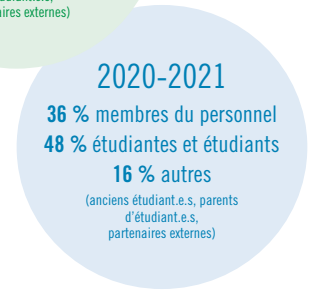
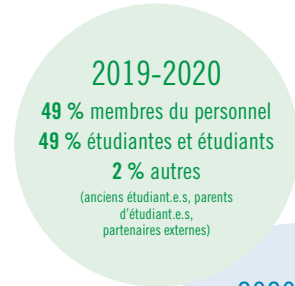
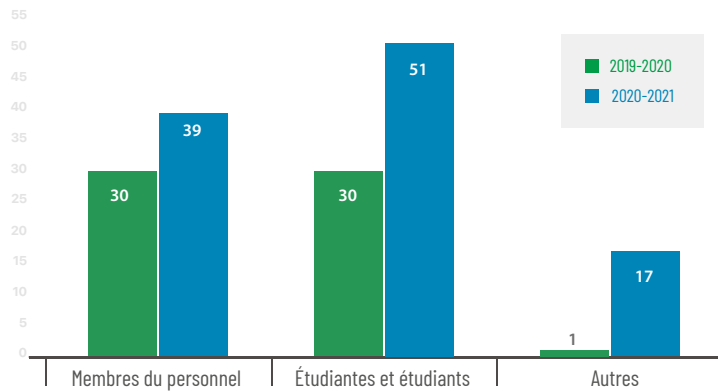
Toute personne qui communique avec notre équipe pour signaler une situation ou déposer une plainte reçoit, habituellement dans les 24 à 48 heures qui suivent, un retour d'appel ou un accusé de réception par courriel. Lors de ce premier contact, la personne est invitée à expliquer brièvement sa situation, oralement ou par écrit, en toute confidentialité. Ce résumé sert ensuite à établir le niveau d'urgence et de priorité de traitement de la demande. Également, lors de ce contact initial, un premier entretien avec la conseillère est convenu, lequel est généralement fixé dans les jours qui suivent. S'il s'agit d'une situation urgente, la personne plaignante pourra être rencontrée le jour même. Selon le cas, elle pourra également être orientée immédiatement, de façon personnalisée, vers une ressource appropriée (ex. : Service de psychologie et d'orientation, Service de la mobilité, de la sécurité et de la prévention, Service de police, etc.).

# 5.1

## PROVENANCE DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES

Le graphique ci-dessous démontre la répartition du total des signalements et des plaintes entre la communauté étudiante et les membres du personnel de l'Université de Sherbrooke.

Nombre de signalements et de plaintes selon le statut de la personne requérante

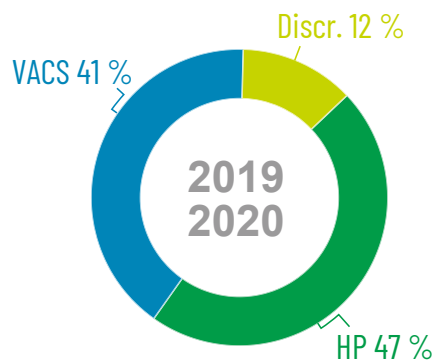


# 5.1.1

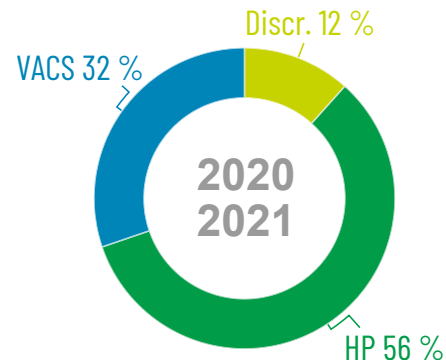
## MEMBRES DU PERSONNEL — NATURE DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES

En analysant les proportions par nature des signalements et des plaintes provenant des membres du personnel, nous remarquons qu'en 2019-2020 la proportion était davantage équilibrée entre le VACS et le HP. Toutefois, pour 2020-2021, le motif le plus souvent rapporté est celui du HP.

**2019-2020**  
 Proportion par nature  
 N = 30



**2020-2021**  
 Proportion par nature  
 N = 39



Au cours des deux dernières années, c'est le personnel enseignant qui a déposé davantage de demandes concernant une situation potentielle de HP. Pour ce qui est des demandes VACS, elles proviennent davantage du personnel de soutien.

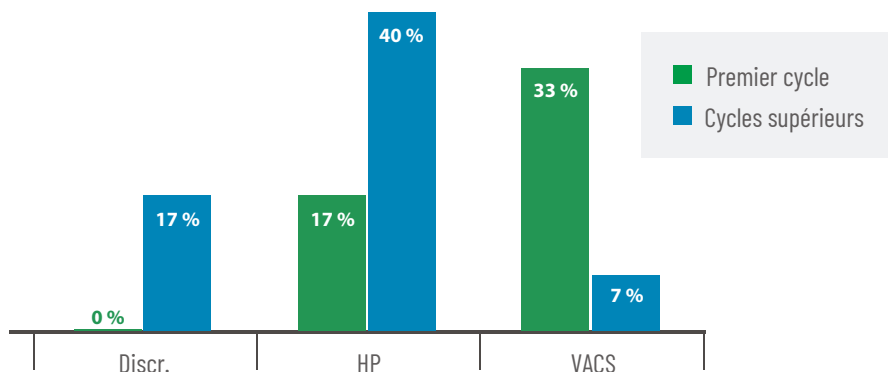
# 5.12

## COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE — NATURE DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES

Plus de la moitié des demandes issues de la population étudiante, tous cycles confondus, au cours des deux dernières années, concernent le HP. Celles-ci se manifestent majoritairement en contexte pédagogique.

### 2019-2020

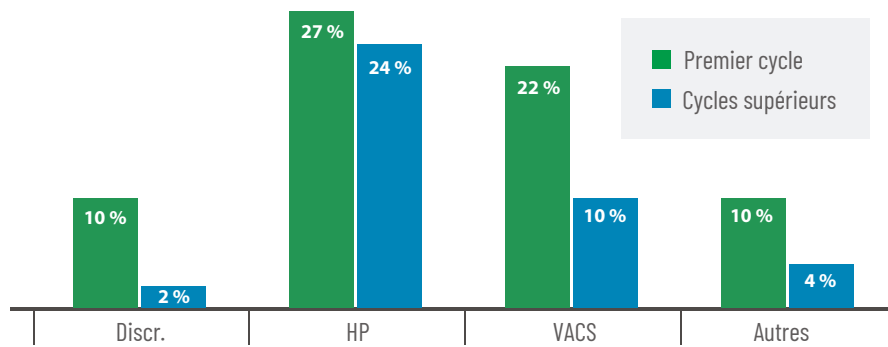
Nature des signalements et des plaintes selon le cycle d'études  
N = 30



En 2020-2021, ce sont les étudiantes et étudiants au premier cycle qui ont fait le plus de signalements et de plaintes.

### 2020-2021

Nature des signalements et des plaintes selon le cycle d'études  
N = 51



#### AUTRES

Plainte de bruit durant un examen, non-respect des mesures sanitaires entraînant un conflit, demandes de renseignements en situation de violence conjugale, situations survenues sur les plateformes virtuelles et les médias sociaux, situation survenue chez un partenaire, etc.

À noter qu'une même demande peut à la fois avoir des composantes de HP, de VACS et de discrimination. Une même requête peut donc être calculée plus d'une fois dans le même graphique.

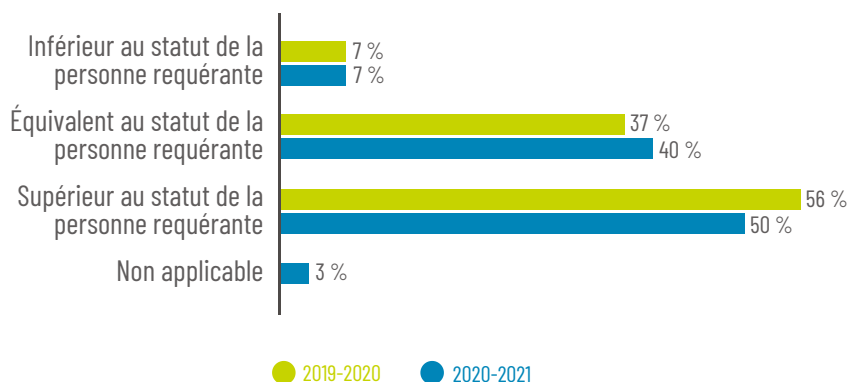


## LIEN HIÉRARCHIQUE ENTRE LES PERSONNES REQUÉRANTES ET LES PERSONNES MISES EN CAUSE

Le graphique ci-dessous démontre que depuis les deux dernières années, les signalements et les plaintes provenant des membres du personnel mettaient en cause majoritairement des personnes de statut hiérarchique supérieur, et ce, peu importe le motif soulevé.

### MEMBRES DU PERSONNEL :

#### Lien hiérarchique entre la personne requérante et la personne mise en cause

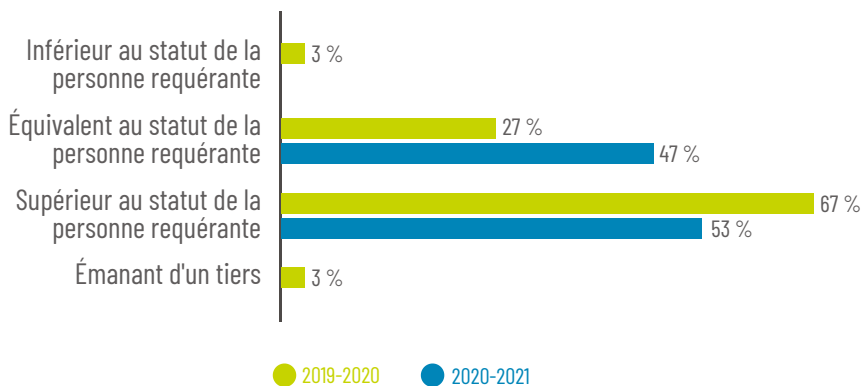


Concernant la communauté étudiante, les personnes mises en cause sont majoritairement de statut hiérarchique supérieur, c'est-à-dire en situation d'autorité vis-à-vis la personne requérante.

Il est fréquent que des personnes étudiantes (souvent des cycles supérieurs) signalent une problématique vécue dans le cadre de leur relation académique avec une personne en situation d'autorité. Elles sont souvent déchirées entre le choix de poursuivre leur cheminement d'études dans un contexte parfois malsain qui leur génère de la détresse et de l'anxiété ou encore de porter plainte dans le but de faire cesser la situation, mais avec le risque de devoir recommencer leur projet avec quelqu'un d'autre et de voir s'écrouler des années de dur labeur. La majorité préfère reporter leur décision à plus tard.

### COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE :

#### Lien hiérarchique entre la personne requérante et la personne mise en cause





## GENRE DES PERSONNES REQUÉRANTES ET DES PERSONNES MISES EN CAUSE

Les graphiques ci-dessous illustrent que les dossiers de signalement et de plainte découlent majoritairement d'une dynamique genrée femme-homme. Le plus souvent, les personnes mises en cause sont de genre masculin.

En 2020-2021, la proportion de personnes requérantes s'identifiant au genre masculin est plus grande qu'en 2019-2020.

### Genre des personnes REQUÉRANTES pour les signalements et les plaintes



### Genre des personnes MISES EN CAUSE pour les signalements et les plaintes



Il est à noter que notre logiciel de gestion de données nous permet de prendre en compte la diversité de genre. Cependant, parmi les personnes qui ont contacté l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes, dans le cadre d'une démarche de signalement ou de plainte au cours des deux dernières années, aucune n'a exprimé le souhait d'en être identifiée ainsi.

# 6

## CONSULTATION ET COLLABORATION

Les demandes de consultation et de collaboration sont des catégories qui représentent ensemble pratiquement 50 % des activités des conseillères. Il est de leurs responsabilités d'offrir un soutien à tous les membres de la communauté universitaire qui le demandent sur la façon de prévenir, d'aborder et de régler une situation, incluant celles se déroulant à l'extérieur des campus, c'est-à-dire partout où s'exerce la mission de l'Université.

Elles ont également le mandat de développer et d'entretenir des partenariats externes avec les différents organismes communautaires de la région ainsi que les autres établissements d'enseignement supérieur de l'Estrie.

De plus, les conseillères travaillent à entretenir une communauté de pratique avec des homologues d'autres universités. Elles participent aux différents travaux interuniversitaires dans l'optique de favoriser un réseau de bonnes pratiques et de partage d'outils et d'activités.

**COLLABORATION :**  
Échanges de bonnes pratiques; partage de documentation; participation à l'implantation de projets; groupes de travail.

**CONSULTATION :**  
Coaching d'intervention; soutien; conseil; accompagnement.

# 7



## 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 offertes au cours des deux dernières années ainsi que le nombre de personnes rejointes par celles-ci.

FORMATION	CLIENTÈLE CIBLE	THÈME DE SENSIBILISATION	NOMBRE DE PERSONNES REJOINTES	
			2019-2020	2020-2021
<b>Formation VACS - Rentrée (en présentiel)</b>	Communauté étudiante - Sherbrooke	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consentement</li> <li>• Intervenir en situation de VACS</li> <li>• Intervenir lors d'un dévoilement</li> <li>• Témoins actifs</li> </ul>	4 061	
<b>Formation VACS - Témoins actifs (en présentiel)</b>	Communauté étudiante - Sherbrooke et Longueuil Intégrateurs/Intégratrices	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervenir en situation de VACS</li> <li>• Témoins actifs</li> </ul>	166	
<b>Formation VACS - Code de conduite (en présentiel)</b>	Communauté étudiante - cycles supérieurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consentement</li> <li>• Intervenir en situation de VACS</li> <li>• Intervenir lors d'un dévoilement</li> <li>• Témoins actifs</li> </ul>	11	
<b>Prévenir et combattre les VACS (en ligne)</b>	Toute la communauté universitaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consentement</li> <li>• Intervenir en situation de VACS</li> <li>• Intervenir lors d'un dévoilement</li> <li>• Témoins actifs</li> </ul>		21 707
<b>Formation responsable d'étage (en présentiel)</b>	Responsable d'étage des résidences	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consentement</li> <li>• Intervenir en situation de VACS</li> <li>• Intervenir lors d'un dévoilement</li> <li>• Rôle de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes</li> <li>• Témoins actifs VACS</li> <li>• Gestion de conflit et notion de civilité</li> </ul>	15	25
<b>Être témoin actif/active à l'ère de la COVID-19 (en ligne)</b>	Associations étudiantes Personnes organisatrices d'intégration	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Témoins actifs VACS</li> <li>• Cyberviolence</li> </ul>		416
<b>Comment intervenir face à un conflit et une situation de VACS (en présentiel)</b>	Gestionnaires académiques Direction des départements	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consentement</li> <li>• Gestion des comportements difficiles</li> <li>• Gestion des conflits</li> <li>• Intervenir en situation de VACS</li> <li>• Intervenir lors d'un dévoilement</li> </ul>		17
<b>Capsules sur la cybercivilité (en ligne)</b>	Toute la communauté universitaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonne conduite numérique</li> </ul>		1 376
<b>Kiosque de la rentrée (en présentiel)</b>	Communauté étudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rôle de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes</li> <li>• VACS, HP et discrimination</li> <li>• Obligation de suivre les formations VACS</li> </ul>		100
			<b>4 253</b>	<b>23 641</b>



Le nombre de personnes rejointes par les activités de formation en 2020-2021 a augmenté de façon exponentielle. Cette augmentation est principalement due au déploiement de la formation obligatoire en ligne sur la prévention des VACS.

7

- **L'année 2020-2021 a débuté en force en déployant, le 13 mai 2020, la première formation obligatoire en ligne *Ensemble pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* auprès des membres du personnel. Le lancement pour la communauté étudiante a suivi au mois d'août 2020.**

Cette première formation, d'une durée de 45 minutes, visait à transmettre les notions de bases rattachées aux VACS. La collaboration des associations étudiantes ne peut être passée sous silence dans la promotion de la formation auprès de leurs membres. C'est un sujet qui leur tient à cœur et leur contribution est essentielle. La grande majorité des commentaires reçus à l'égard de cette formation sont positifs et constructifs tant pour les membres du personnel que pour la communauté étudiante.

Un des défis entourant l'obligation de former annuellement l'ensemble de la communauté universitaire en matière de VACS consiste à varier les thématiques. Dans le but de conserver l'intérêt de tous, d'enrichir leurs connaissances et de stimuler leur désir d'en apprendre davantage sur le sujet, il est nécessaire d'offrir du nouveau contenu chaque année. Pour 2021-2022, la formation obligatoire a été développée par le réseau des Universités du Québec, plus précisément l'UQAM et l'ÉTS, et porte sur le thème de la banalisation des violences à caractère sexuel. Elle est d'une durée de 18 minutes et prend la forme de différents témoignages. Ce précieux partenariat avec les autres universités est indispensable pour rencontrer l'objectif annuel de formation.

**Au 30 avril 2021, les deux tiers des membres du personnel et la moitié de la communauté étudiante avaient suivi la formation *Ensemble pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*.**

Évidemment, ces projets de formation en ligne ne pourraient être viables sans l'apport inestimable de l'équipe du Service de soutien à la formation. Nous tenons à la remercier, de même que les partenaires qui se joignent au projet au fur et à mesure de l'avancement des travaux : le Service des technologies de l'information, le Service des communications et le Service des ressources humaines.

Le phénomène de la cyberviolence est une problématique grandissante. Il n'est pas surprenant que les situations de cyberviolence prennent de l'ampleur dans le contexte pandémique avec l'augmentation du télétravail et des cours en ligne. Pour prévenir ces situations, deux petites capsules de 30 secondes, développées par l'Université de Montréal, ont été déployées en mars 2021 et ont rejoint 1 376 personnes. Encore une fois, le partenariat interuniversitaire nous a été bénéfique.

La formule de formation en ligne permet de rejoindre un plus grand nombre de personnes. C'est une option qui sera considérée lorsque le volet préventif du HP sera développé en collaboration avec un petit groupe de travail qui réunit des acteurs du Service des ressources humaines, des Services à la vie étudiante ainsi qu'une représentante des secrétaires de facultés. Le besoin de sensibiliser davantage les membres de la communauté universitaire face aux situations potentielles de HP se reflète à travers les statistiques du présent rapport.



# 8

## PERSPECTIVE

L'objectif d'assurer un milieu d'études, de travail et de vie exempt de HP, de discrimination et de VACS continue de façonner toutes les actions de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes. En ce sens, sans réduire les efforts de prévention au niveau des VACS, les activités de prévention sur le traitement des situations relationnelles difficiles devraient être mises de l'avant en accompagnement de l'adoption de la mise à jour de la *Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination* (2500-015). Dans cette perspective, il sera important d'outiller davantage les personnes en situation d'autorité pour qu'elles puissent assumer pleinement leur rôle dans le maintien d'un environnement sain. Sans oublier l'importance de responsabiliser les membres du personnel et la communauté étudiante en les informant sur les gestes qu'ils peuvent poser pour dénouer eux-mêmes une situation difficile.

Avec l'obtention de la subvention du Pôle régional en enseignement supérieur de l'Estrie s'amorce un projet de développement régional visant une concertation des efforts de sensibilisation entourant les VACS. Ce projet vise principalement à documenter les actions de prévention et d'intervention en matière de VACS réalisées dans chacun des milieux d'enseignement supérieur de l'Estrie (MESE). Cet exercice permettra notamment d'examiner la possibilité de mutualiser certaines ressources et de juger de la progression et de la suffisance des activités offertes en ce sens afin d'assurer un environnement sécuritaire aux populations étudiantes desservies par le MESE.

La sécurité des actifs informationnels continue d'être un élément d'intérêt pour l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes. Les efforts se poursuivent afin d'assurer la sécurité de ceux-ci par l'application d'un plan d'action développé avec l'aide du Service des technologies de l'information et la direction du secteur de la sécurité de l'information.

En terminant, afin d'accroître la visibilité et une meilleure compréhension du rôle de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes, un projet de communication est en cours de déploiement depuis la rentrée 2021. Le Service des communications de l'Université est en appui à ces travaux. Des outils promotionnels seront développés, le site Internet sera repensé et l'identification physique des bureaux sera accentuée, entre autres choses. Une hausse de l'achalandage auprès des personnes conseillères peut ainsi être anticipée. Nul doute qu'une campagne promotionnelle contribuera à véhiculer du même coup l'importance du respect au sein de la communauté universitaire.

Comme mot de la fin, nous réitérons notre gratitude à tous nos précieux collaborateurs pour leur confiance, sans oublier l'équipe de direction de l'Université qui joue un rôle crucial dans la création d'un environnement de vie, d'études et de travail positif, sain et sécuritaire pour l'ensemble de la communauté universitaire.