

ÉQUIPE-CONSEIL
EN MATIÈRE DE RESPECT DES PERSONNES

**RAPPORT
ANNUEL
D'ACTIVITÉS
2021-2022**

TABLE DES MATIÈRES

1. LEXIQUE	3
2. INTRODUCTION : AMÉLIORER LE VIVRE-ENSEMBLE.....	4
3. L'ÉQUIPE	5
4. FAITS SAILLANTS 2021-2022	6
5. BILAN DE L'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS	7
5.1. BILAN DES DEMANDES PAR CATÉGORIE	8
5.2. BILAN DES DEMANDES PAR NATURE.....	9
6. SIGNALEMENTS ET PLAINTES — DOSSIERS FERMÉS	11
6.1. PROVENANCE DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES	12
6.1.1. MEMBRES DU PERSONNEL — NATURE DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES	13
6.1.2. COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE — NATURE DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES	13
6.2. LIEN HIÉRARCHIQUE ENTRE LA PERSONNE REQUÉRANTE ET LA PERSONNE MISE EN CAUSE.....	14
6.3. GENRE DES PERSONNES REQUÉRANTES ET DES PERSONNES MISES EN CAUSE	14
7. CONSULTATION ET COLLABORATION	15
8. ACTIVITÉS DE PRÉVENTION	16
9. PERSPECTIVE : ENSEMBLE POUR UN MILIEU DE RESPECT ET DE CONSENTEMENT.....	18

1. LEXIQUE

Afin de favoriser une compréhension commune du présent rapport, voici une définition des acronymes utilisés, en vertu des politiques mentionnées en bas de page :

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.

Politique visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination et à promouvoir et protéger la liberté universitaire (2500-015)

Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel (2500-042)

2. INTRODUCTION

AMÉLIORER LE VIVRE-ENSEMBLE

Derrière le rapport que vous vous apprêtez à consulter, derrière les statistiques, il y a des personnes étudiantes, des membres du personnel ou encore des partenaires. Des gens qui ont vécu différentes situations problématiques et souvent difficiles avec certaines personnes, mais qui ont en commun de faire partie de la grande communauté de l'Université de Sherbrooke. Ces situations sont bien sûr traitées par l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes avec rigueur, bienveillance, ouverture et confidentialité.

Il va sans dire, l'année 2021-2022 a été marquée par la continuation des impacts liés à la pandémie de la COVID-19. À cette fatigue pandémique, nous pouvons ajouter la croissance des demandes en lien avec le manque de savoir-être. L'incivilité, le manque de respect ou de politesse, le cyberharcèlement ou encore l'agressivité verbale sont autant de termes qui y sont associés. Devant ce malheureux constat, plusieurs projets ont débuté dans cet objectif de pouvoir améliorer le vivre-ensemble.

D'ailleurs, la politique sur le harcèlement et la discrimination a fait l'objet d'une mise à jour. Elle a été adoptée en septembre 2021 avec un nouveau nom : *Politique visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination et à promouvoir et protéger la liberté universitaire* (Politique 2500-015). Une procédure décrivant le processus l'accompagne maintenant : *Procédure de signalement et de plainte en lien avec la Politique visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement et la discrimination et à promouvoir et protéger la liberté universitaire* (Procédure 2600-083).

Deux des principes sur lesquels l'Université affirme sa volonté de favoriser un bon climat d'études, de travail et de vie dans cette politique sont les suivants :

RESPECT

Toute personne a le droit d'être traitée respectueusement. Une position d'autorité ou l'attribution d'une responsabilité ou d'un statut spécifique ne peut, en aucun cas, servir de caution à des comportements dévalorisants pour les autres.

CIVILITÉ

Toute personne se doit de considérer les autres avec politesse et courtoisie, d'être ouverte à eux, de communiquer respectueusement, d'adopter des comportements qui favorisent la collaboration et l'harmonie dans un climat d'études, de travail et de vie sain.

C'est grâce à la collaboration de plusieurs que la Politique 2500-015 a été révisée et sa procédure développée. Elle est le résultat de longs travaux impliquant de nombreuses personnes qui représentaient différents groupes de notre communauté universitaire.

Le présent rapport couvre la période du 1^{er} mai 2021 au 30 avril 2022. Il fait état des activités de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes tant en matière d'intervention que de prévention. À travers les prochaines pages, vous pourrez découvrir les faits saillants de la dernière année, le portrait global de l'ensemble de nos dossiers, une analyse plus détaillée des signalements et des plaintes ainsi qu'une synthèse des activités de prévention. Le bilan des activités, ainsi présenté, favorisera une meilleure compréhension des différents types de dossiers que nous traitons dans l'accomplissement de notre mandat.

Il est important de remercier les différentes personnes et les nombreux partenaires qui nous font confiance et qui contribuent à la création d'un milieu universitaire respectueux. Je vous invite à prendre connaissance du rapport d'activités pour l'année 2021-2022 et vous invite à me contacter si vous souhaitez en discuter.

Respectueusement,

Me Isabelle Duclos

Conseillère en matière de respect des personnes

Cheffe de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes

3. L'ÉQUIPE

L'Équipe-conseil en matière de respect des personnes 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.



Emylie Dubé
Secrétaire de direction

Isabelle Duclos
Cheffe d'équipe et
conseillère en matière de
respect des personnes

Marylène Dionne
Coordonnatrice administrative

Geneviève Côté
Conseillère en matière de respect
des personnes

(Absente de la photo : Krystal Cyr-Morin - conseillère en matière de respect des personnes jusqu'en janvier 2022)

Les actions des conseillères découlent, entre autres, de l'application de la Politique 2500-015 accompagnée de sa Procédure 2600-083 ainsi que de la *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* (Politique 2500-042), complétée de sa *Procédure de dévoilement, de signalement ou de plainte de violence à caractère sexuel* (Procédure 2600-074).

Conformément au Cadre de référence de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes, elles évaluent chaque situation dont elles sont saisies avec diligence et impartialité. 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. En ce sens, elles œuvrent de concert avec les différentes personnes qui y ont des responsabilités spécifiques.

De plus, les conseillères assument un rôle de prévention, de sensibilisation et de formation en matière de harcèlement psychologique et de violences à caractère sexuel. Le déploiement de ces activités se réalise de façon complémentaire avec les différents partenaires internes et externes. Par ailleurs, elles assurent une vigie sur les bonnes pratiques dans leurs champs d'intervention.

Principes directeurs :
Cohérence, confidentialité, équité,
impartialité, inclusion et respect.

4. FAITS SAILLANTS 2021-2022

Mai 2021

Lancement de la deuxième formation obligatoire VACS en ligne pour les **membres du personnel**.

Le nombre d'activités de prévention a doublé comparativement à 2020-2021.

Août 2021

Lancement de la deuxième formation obligatoire VACS en ligne pour la **communauté étudiante**.

Le nombre de signalements auprès de l'équipe a diminué de **15 %** comparé à 2020-2021.

71 % des signalements et des plaintes provenant de la communauté étudiante émanent du premier cycle.

31 010
personnes

rejointes par les activités de prévention.

Adoption de la mise à jour de la Politique 2500-015 et de la nouvelle Procédure 2600-083.

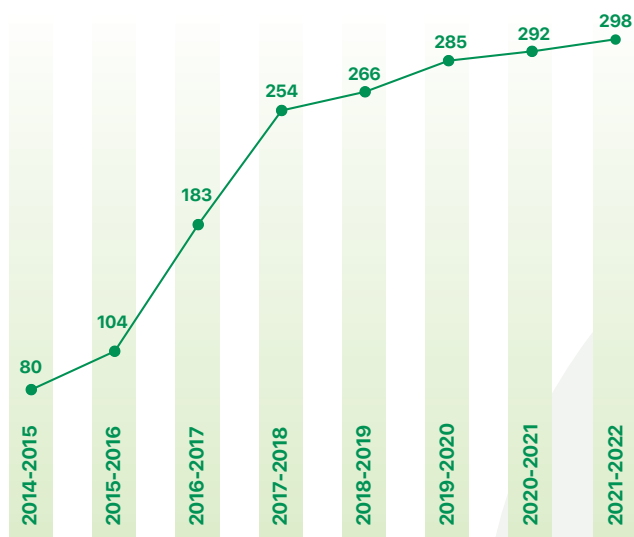
50 % des activités de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes sont reliées à des demandes de consultation ou de collaboration.

5. BILAN DE L'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS

En 2021-2022, l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes a reçu un cumulatif de 298 nouvelles demandes toutes catégories (information, 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
Demandes reconduites dans l'année en cours	16	9	6	5	21	18	27	21
Nouvelles demandes	80	104	183	254	266	285	292	298
Total de demandes à traiter	96	113	189	259	287	303	319	319
Demandes fermées	87	107	184	238	269	276	298	301
Demandes reconduites dans l'année suivante	9	6	5	21	18	27	21	18

Évolution des nouvelles demandes



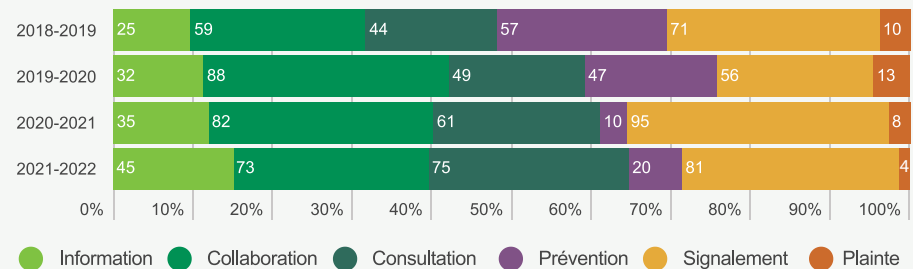
- Si nous comparons les statistiques à l'année 2014-2015, le nombre de demandes à traiter a augmenté de **232 %**. Toutefois, le nombre de demandes tend maintenant à se stabiliser et augmente moins rapidement depuis les dernières années. Ainsi, le nombre total de demandes à traiter a augmenté de 23 % par rapport à 2017-2018.
- Dans l'ensemble, l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes a reçu sensiblement le même nombre de demandes en 2021-2022 qu'en 2020-2021.
- Les nouvelles demandes se répartissent de manière relativement égale tout au long de l'année avec une moyenne de 24 nouvelles demandes par mois.

5.1. BILAN DES DEMANDES PAR CATÉGORIE

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

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

Catégorie des demandes



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.

- Le nombre de demandes de cette catégorie a connu une **augmentation de 29 %** depuis l'an dernier.

Collaboration :

Toutes demandes visant à faciliter le travail des partenaires internes et externes, d'autres personnes ou d'organismes, telles que : échange de bonnes pratiques ou demande de documentation, demande d'expertise ou encore pour l'implantation de projet.

- Après avoir connu une importante hausse avec l'arrivée des différentes obligations découlant de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, les demandes de collaboration sont légèrement en baisse (-11 %) en 2021-2022, par rapport à l'an dernier.
- Il s'agit tout de même d'une **hausse de 24 %** comparativement à 2018-2019.

Consultation :

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

- Le nombre de demandes de consultation a **augmenté de 23 %** comparativement à 2020-2021. Pourtant, il y avait déjà une augmentation de 24 % l'an dernier par rapport à 2019-2020. La majorité de ces dossiers provient de gestionnaires désirant établir ou valider des stratégies d'intervention dans les situations dont ils sont saisis.
- Comparativement aux années précédentes, les demandes de consultation touchaient majoritairement, en 2021-2022, des situations en lien avec le harcèlement psychologique, dont le cyberharcèlement.
- La croissance des demandes de consultation permet d'indiquer le développement d'un lien de confiance des gestionnaires envers le rôle-conseil des personnes conseillères.

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 ou les conseillers.

- En plus de l'impact des confinements liés à la pandémie de la COVID-19, les demandes de prévention, qui étaient beaucoup moins importantes en 2020-2021, peuvent s'expliquer par l'arrivée du déploiement en ligne des formations sur les VACS qui ont remplacé les rencontres en présentiel des années passées. Toutefois, en 2021-2022, ces activités de prévention ont tout de même doublé comparativement à l'année précédente. Conséquemment, le nombre de personnes qui y ont participé a **augmenté de 25 %**.

Signalement :

Tout événement ou situation susceptible de constituer des VACS, du HP ou de la Discr. portés à la connaissance des personnes conseillères en matière de respect des personnes. En effet, 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 ne sont comptabilisés dans ce rapport que dans la mesure où ils ont aussi été rapportés à une conseillère. La démarche de signalement a pour but d'obtenir de l'aide, de prévenir la détérioration de la situation, de traiter ou faire cesser ce qui est considéré comme problématique. Elle donne lieu à un éventail de possibilités d'intervention.

- À la suite d'une augmentation en 2020-2021, le nombre de signalements a connu une **baisse de 15 %** en 2021-2022. La baisse globale de signalements pourrait aussi s'expliquer par une prise en charge plus grande des situations par les personnes en situation d'autorité.
- La majorité des signalements ont été faits en HP.

Plainte :

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

- Cette catégorie est la moins volumineuse année après année. En effet, **seulement 5 %** des demandes de signalement ont transité vers des plaintes formelles en 2021-2022.

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 (3) prédominantes :

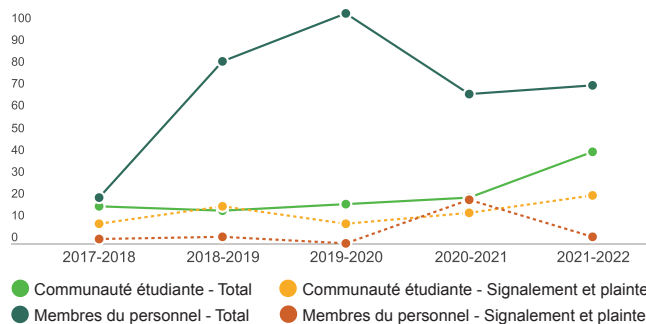
- 1- Les violences à caractère sexuel
- 2- Le harcèlement psychologique ou pour des situations pouvant mener à du harcèlement
- 3- La discrimination

Les autres types de demandes déposées à l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes sont comptabilisés dans la catégorie « Autres ». À titre d'exemples, citons une demande d'accès ou de statistiques, une discussion sur l'amélioration des processus ou sur les changements apportés à un projet de loi, le non-respect des mesures sanitaires entraînant un conflit, une demande de renseignements en situation de violence conjugale, des situations survenues sur les plateformes virtuelles et les médias sociaux (création de fausse identité, etc.).

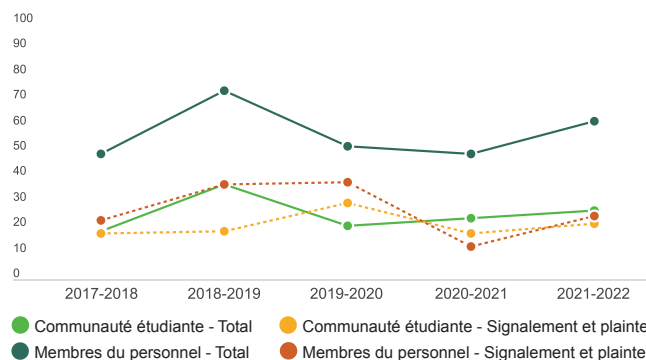
Les graphiques démontrent que les demandes, tant sur le plan des VACS que du HP, tendent maintenant vers une certaine constance. En ce qui concerne la discrimination, les demandes sont en baisse de 35 % par rapport à l'an dernier.

Globalement, les personnes requérantes sont majoritairement des membres du personnel. Par contre, en observant les lignes pointillées, qui indiquent spécifiquement l'évolution des signalements et des plaintes, nous constatons qu'il y a un certain équilibre entre les demandes soumises par les membres du personnel et celles de la communauté étudiante. Néanmoins, en matière de VACS, les signalements et les plaintes proviennent nettement plus de la communauté étudiante. Cela s'explique par le fait que plusieurs demandes issues des membres du personnel sont des consultations ou des collaborations, provenant plus particulièrement des cadres académiques.

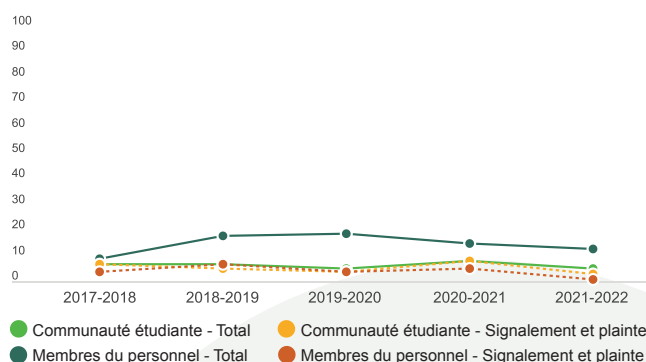
Évolution des demandes VACS par statut de la personne requérante



Évolution des demandes HP par statut de la personne requérante

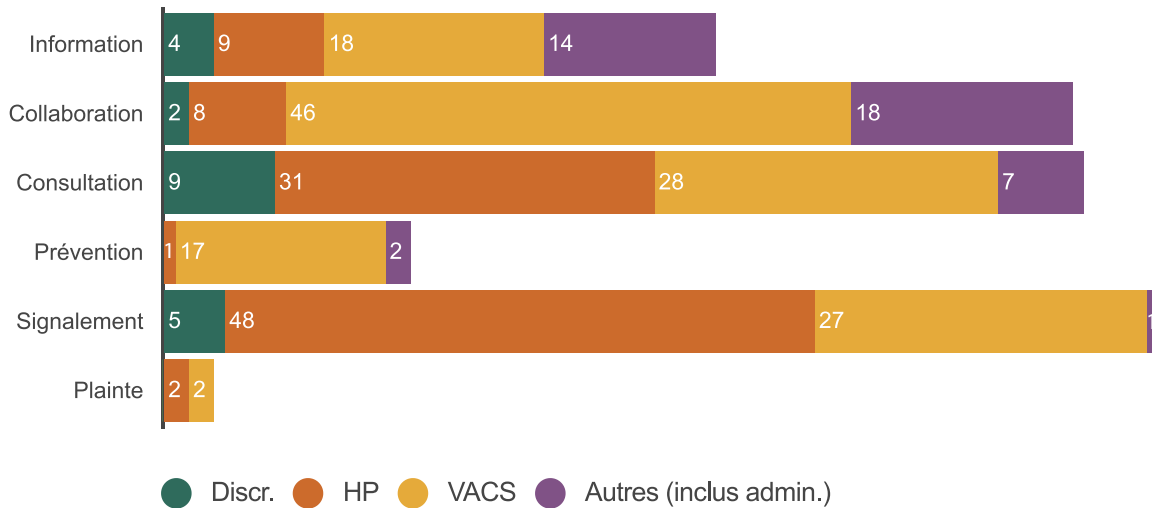


Évolution des demandes en Discr. par statut de la personne requérante



Encore cette année, les demandes de nature VACS sont plus importantes en volume. Par contre, le graphique ci-dessous démontre que les dossiers reliés aux VACS sont principalement dans la catégorie « Collaboration ». En fait, certaines des interventions de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes ainsi que plusieurs des activités de prévention en matière de VACS nécessitent la collaboration avec des partenaires internes et externes.

Catégorie des nouvelles demandes par nature*



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

Nous observons une grande proportion de signalements en matière de HP. D'ailleurs, le nombre de consultations relié à des aspects de HP, dont l'incivilité ou le cyberharcèlement, a connu une hausse de 158 % par rapport à 2020-2021. La mise en œuvre d'activités de prévention et de sensibilisation dans cette catégorie d'intervention répondra à un besoin évident.

6. SIGNALEMENTS ET PLAINTES

DOSSIERS FERMÉS

Cette section du rapport se concentre sur l'ensemble des demandes de signalement et de plainte traitées et fermées par les conseillères en matière de respect des personnes au cours de l'année de référence. Il est donc normal que les chiffres retrouvés dans cette section ne soient pas les mêmes que mentionnés précédemment puisqu'il faut notamment considérer que le traitement de 21 dossiers, qui avait débuté en 2020-2021, a été poursuivi dans l'année 2021-2022 (dossiers reconduits).

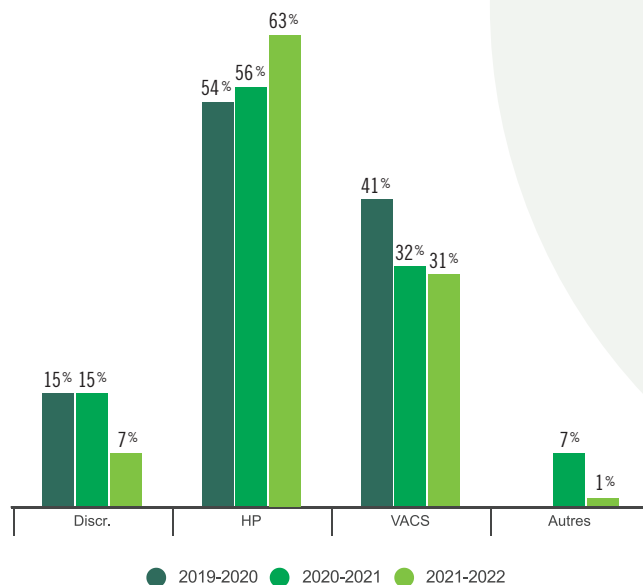
NATURE DES DEMANDES (DOSSIERS FERMÉS)	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Signalement	38	52	64	72	82	52	95	83
Plainte	8	1	6	1	9	9	12	8
Total	46	53	70	73	91	61	107	91

- Le nombre de signalements a diminué de 13 % et celui des plaintes de 33 % comparativement à 2020-2021.

Il est pertinent de mentionner qu'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 Discr. 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 situation, les démarches possibles peuvent exiger plusieurs étapes et échanges auprès des instances facultaires, du service ou de la personne mise en cause, par exemple.

À l'égard des plaintes, un certain constat d'impuissance se dégage de plusieurs rencontres avec des personnes requérantes, particulièrement par des personnes étudiantes aux cycles supérieurs envers leur personne superviseure. Il semble difficile pour elles de formuler des allégués clairs afin de pouvoir compléter le formulaire de plainte. En effet, il est nécessaire, pour permettre l'analyse de la recevabilité d'une plainte en HP ou en Discr., de relater de manière la plus précise possible les propos ou les gestes que la personne mise en cause peut avoir faits qui pourraient être jugés hostiles ou non désirés. Il n'est pas évident avec le recul de se rappeler qu'à une date précise, le commentaire X a été effectivement prononcé par la personne mise en cause. Lorsque la situation perdure depuis plusieurs mois, voire des années, cette étape devient encore plus ardue. Ces personnes requérantes savent qu'elles ont vécu et vivent toujours des microagressions, il ne leur est cependant pas facile de les transposer en allégués.

Comparatif sur 3 ans des dossiers de signalements et de plaintes fermés selon la nature* (%)



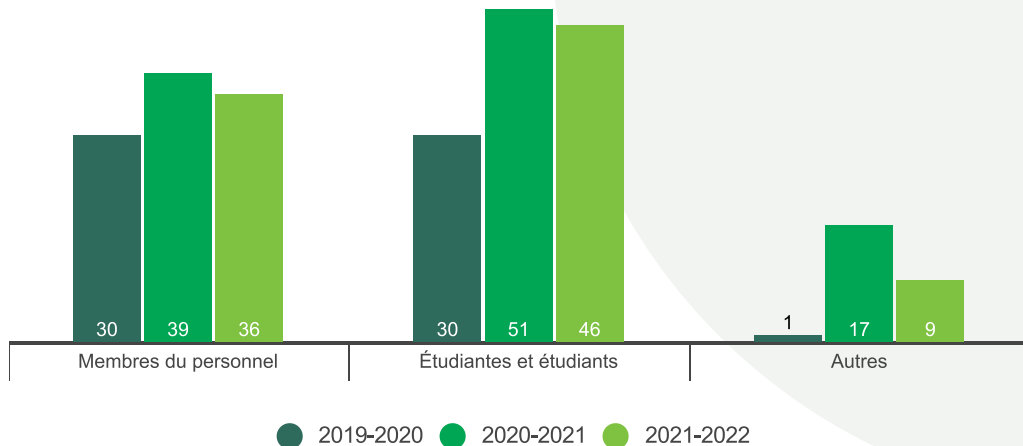
*À noter qu'une même demande peut à la fois avoir des composantes de HP, de VACS ou de Discr. ce qui explique que la somme des pourcentages dépasse 100 %.

- La ventilation des signalements et des plaintes sur les trois dernières années permet d'observer l'évolution de celles-ci.

6.1. PROVENANCE DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES

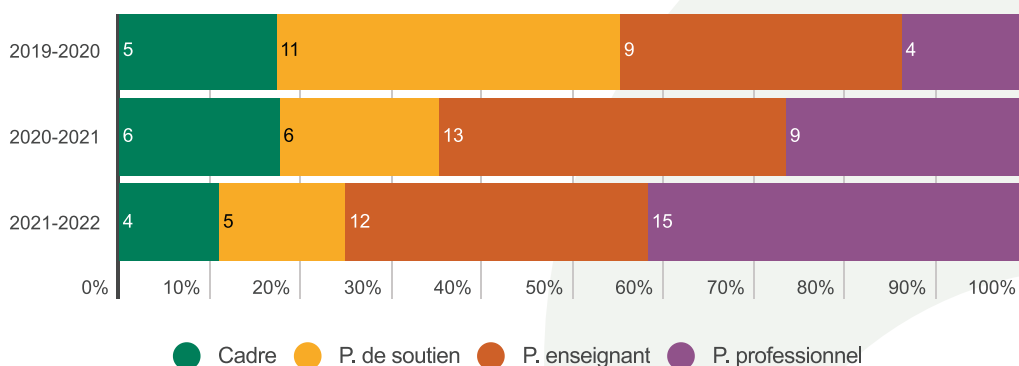
Tout comme l’an dernier, le total des signalements et des plaintes provient davantage de la communauté étudiante.

Nombre de dossiers de signalements ou de plaintes fermés par statut de la personne requérante



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

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



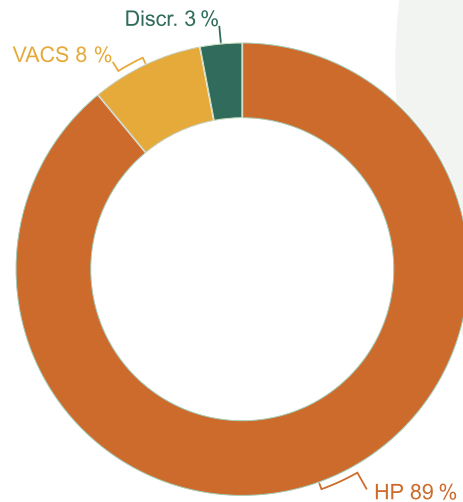
- Nous pouvons remarquer une hausse des demandes issues du personnel professionnel, passant d'une proportion de 13 % à 42 % sur une période de 3 ans.

6.1.1. 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 que le motif le plus souvent rapporté est celui du HP, tout comme en 2020-2021. Toutefois, cette proportion est encore plus marquée en 2021-2022, atteignant 89 % dans ce type de dossiers. Il s'agit d'une hausse de 56 % comparativement l'an dernier.

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

Membres du personnel*
Proportion par nature
N=36

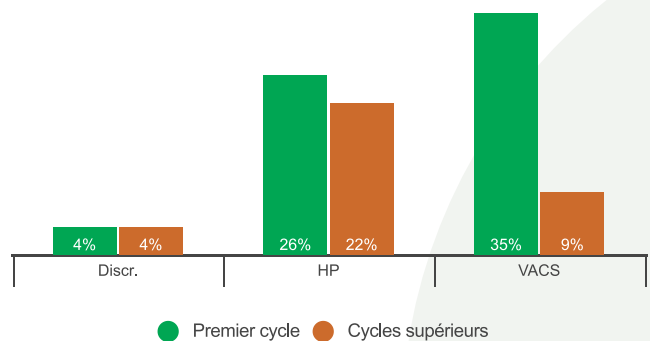


6.1.2. COMMUNAUTÉ ÉTUDIANTE NATURE DES SIGNALEMENTS ET DES PLAINTES

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

Tout comme l'exercice précédent, ce sont les personnes de la communauté étudiante au premier cycle qui ont fait le plus de signalements et de plaintes en 2021-2022. Les situations de VACS sont celles qui ont été les plus souvent rapportées cette année par ceux-ci. Les VACS se manifestent principalement dans la sphère privée, c'est-à-dire dans un appartement ou une résidence. En 2019-2020, le contexte de manifestation des dossiers de VACS des personnes étudiantes de premier cycle était majoritairement lié aux activités sociales ou d'intégration. En ce sens, la quasi absence des 5 à 8 ou autres activités sociales avec consommation d'alcool lors des mesures sanitaires liées à la pandémie pourrait expliquer ce changement.

Communauté étudiante : Nature des signalements et des plaintes selon le cycle d'études*
N=46

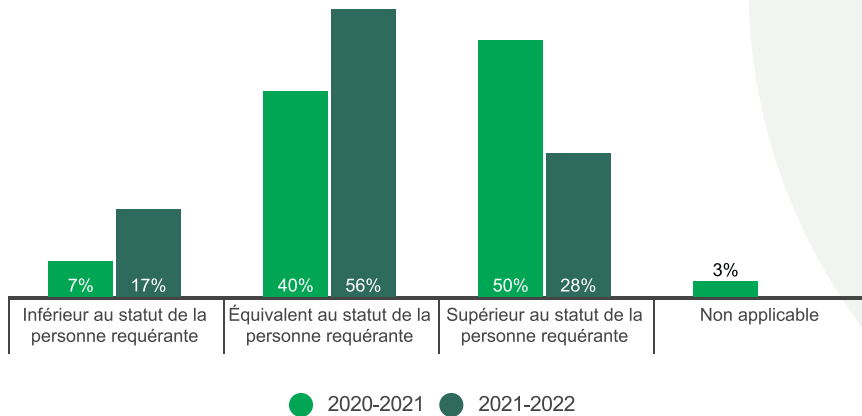


*À noter qu'une même demande peut à la fois avoir des composantes de HP, de VACS ou de Discr. Une même requête peut donc être calculée plus d'une fois dans le graphique.

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

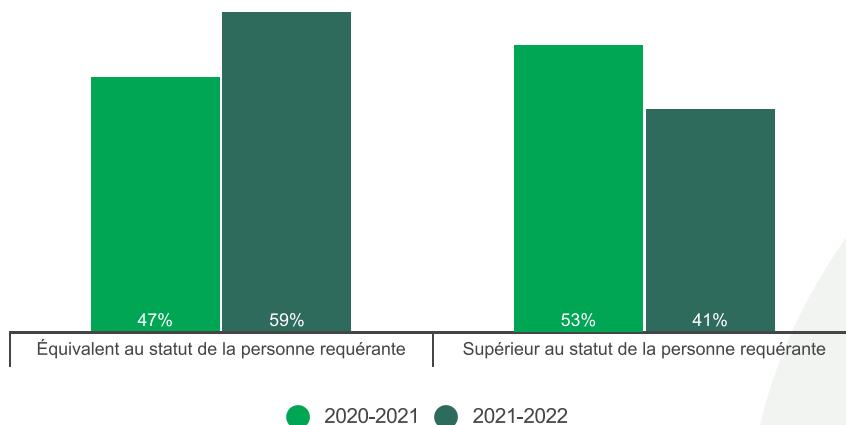
Le graphique ci-dessous nous démontre qu'en 2021-2022, les signalements et les plaintes provenant des membres du personnel mettaient en cause majoritairement des personnes de statut hiérarchique équivalent, et ce, peu importe le motif soulevé.

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



En 2021-2022, au niveau de la communauté étudiante, contrairement aux deux dernières années, les personnes mises en cause étaient majoritairement de statut équivalent à la personne requérante.

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

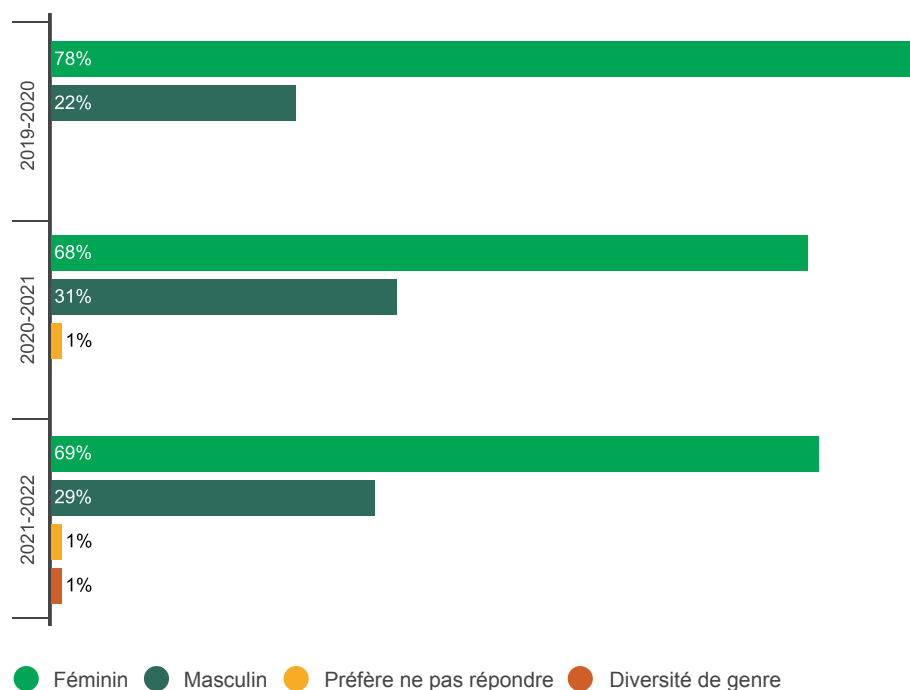


Dans le cas de la communauté étudiante, les situations mettant en cause des personnes ayant un statut hiérarchique supérieur sont généralement des personnes en situation d'autorité dans un contexte pédagogique, comme par exemples, une personne enseignante ou superviseure, une personne cheffe d'équipe dans les travaux collaboratifs ou une personne étudiante aux cycles supérieurs qui coordonne les travaux étudiants dans un laboratoire de recherche.

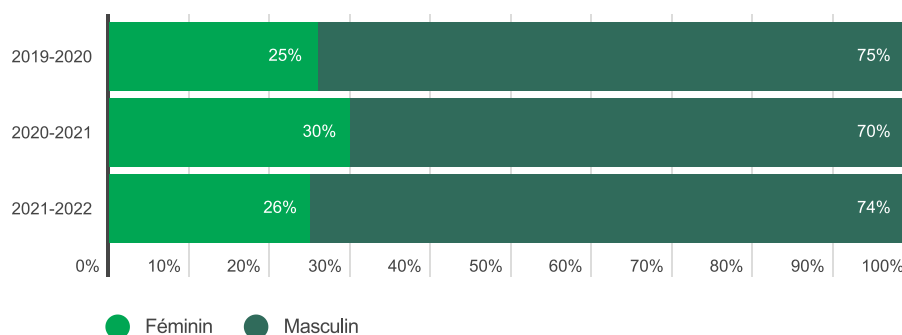
6.3. GENRE DES PERSONNES REQUÉRANTES ET DES PERSONNES MISES EN CAUSE

Comme pour les années antérieures, le graphique ci-dessous illustre que les dossiers de signalement et de plainte découlent généralement d'une dynamique genrée femme-homme. Ainsi, le plus souvent, les personnes requérantes sont des femmes et les personnes mises en cause sont de genre masculin.

Genre des personnes requérantes pour les signalements et les plaintes



Genre des personnes mises en cause pour les signalements et les plaintes



7. CONSULTATION ET COLLABORATION

Les demandes de consultation et de collaboration sont issues des catégories qui représentent 50 % des activités des personnes conseillères. Il est de leurs responsabilités d'offrir un soutien à tous les membres de la communauté universitaires 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.

D'autres activités et implications font partie intégrante du mandat des conseillères. Ainsi, elles ont participé à plusieurs comités, groupes de travail ou de réseautage, et ce, autant avec des partenaires internes qu'externes. Les conseillères se sont impliquées dans six groupes, notamment le groupe de travail Respect. Elles participent aussi à un regroupement d'homologues provenant d'autres universités. Ces rencontres régulières permettent d'entretenir un réseau de bonnes pratiques et de partage d'outils et d'activités.

Par ailleurs, la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur de l'UQAM a débuté un nouveau projet qui a pour principal objectif le développement de trois activités de formation en ligne pour prévenir les violences à caractère sexuel auprès de la communauté étudiante collégiale et universitaire. L'équipe participe au mandat de ce groupe qui consiste à valider les grandes orientations et constituer le lieu de co-construction des activités de formation.

Finalement, selon leurs disponibilités et besoins, les conseillères participent à des colloques ou formations en lien avec leurs fonctions. À titre d'exemple, une des conseillères a agi à titre de conférencière à la Table ronde : *Enjeux de l'implantation des politiques québécoises visant à prévenir et contrer les violences sexuelles en milieu d'enseignement supérieur* présenté lors du colloque *Violences sexuelles dans l'enseignement supérieur — Après les mobilisations et les recherches : enjeux émergents et perspectives de changement au Canada et en Europe francophone* dans le cadre du Congrès annuel de l'Acfas qui a eu lieu en mai 2021.

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 de prévention, sensibilisation et formation 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
Formation - Banalisation des VACS (en ligne)	Communauté étudiante Membres du personnel	<ul style="list-style-type: none"> VACS 	14 785
Formation - Prévenir et combattre les VACS (en ligne)	Communauté étudiante Membres du personnel	<ul style="list-style-type: none"> Consentement Intervenir en situation de VACS Témoins actifs 	14 660
Kiosque de la rentrée	Communauté étudiante	<ul style="list-style-type: none"> Rôle de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes VACS, HP et Discr. Obligation de suivre les formations VACS 	850
Formation VACS	Associations étudiantes Personnes organisatrices d'intégration	<ul style="list-style-type: none"> Témoins actifs VACS 	538
Formation VACS	Personnel professionnel du SSDP	<ul style="list-style-type: none"> Intervenir en situation de VACS 	68
Formation sur la civilité	Rectorat	<ul style="list-style-type: none"> Civilité 	30
Formation VACS	Communauté étudiante Personnel de soutien	<ul style="list-style-type: none"> Témoins actifs VACS, HP, Discr. 	25
Formation VACS	Communauté universitaire	<ul style="list-style-type: none"> Consentement Gestion des conflits Témoins actifs VACS 	22
Formation VACS	Direction de services, personnel de soutien et personnel professionnel	<ul style="list-style-type: none"> Intervenir lors d'un dévoilement Intervenir en situation de VACS Rôle de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes 	15
Parlons de VACS	Communauté étudiante Groupe de stage international	<ul style="list-style-type: none"> Civilité Consentement Intervenir lors d'un dévoilement Témoins actifs VACS 	8
Formation VACS	Doyennes et doyens, vice-doyennes et vice-doyens et secrétaires de faculté	<ul style="list-style-type: none"> Intervenir en situation de VACS Intervenir lors d'un dévoilement Rôle de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes VACS 	6
Formation VACS	Responsable des dossiers disciplinaires universitaires	<ul style="list-style-type: none"> Discr. HP Intervenir en situation de VACS Rôle de l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes 	3
			31 010

Pour une deuxième année, une formation obligatoire a été lancée pour toute la communauté universitaire. La formation d'une durée de près de 20 minutes s'intitule *Ensemble pour contrer la banalisation des violences à caractère sexuel*. Cette formation obligatoire a été développée par le réseau des Universités du Québec, plus précisément l'UQAM et l'ÉTS, 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 2022, le tiers de la communauté étudiante et plus de la moitié des membres du personnel avaient suivi cette formation. La grande majorité des commentaires que nous recevons sont positifs et constructifs. Évidemment, ces projets de formation en ligne ne pourraient être viables sans l'apport de l'équipe du Service de soutien à la formation. Nous tenons à les 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. La contribution des associations étudiantes à la promotion de cette formation auprès de leurs membres est aussi à souligner.

Pour l'année 2022-2023, la décision a été prise de produire notre propre formation en matière de VACS. Ainsi, la troisième formation obligatoire nommée *Prévenir, agir et soutenir* est d'une durée de près de 9 minutes et a été tournée à l'UdeS. Son lancement a été fait en août 2022. Elle a pour principaux objectifs d'expliquer les attitudes aidantes afin d'outiller et mieux soutenir les personnes vivant des situations de VACS et réitérer les ressources disponibles, notamment les services de l'équipe.

Des problématiques d'incivilité ont été soulevées par plusieurs au cours de l'année 2021-2022. Il semble que l'impact de la poursuite des mesures sanitaires nécessaires pour contrer la pandémie de la COVID-19 a pu accentuer ce phénomène. Afin de diminuer et prévenir la récurrence de ces situations, plusieurs actions ont débuté et se poursuivront dans la prochaine année.

À titre d'exemple, il y a eu la création du site Savoir-être, qui regorge d'outils et d'information sur le sujet, qui a été mis en place en collaboration avec des partenaires internes. Puis, l'acquisition de capsules *l'Artisan d'un milieu sain* a été faite, en partenariat avec le Service des ressources humaines. Disponibles sur ce site, les quatre capsules abordent différents thèmes ayant comme dénominateur commun la prévention des incidents relationnels et le maintien d'un climat de travail et d'études sain. Elles fournissent un support pertinent, entre autres pour les gestionnaires et les conseillers en ressources humaines qui les accompagnent. À cet effet, la trousse *Artisan d'un milieu sain* est également accessible via le programme Cheminement d'intégration des connaissances et des compétences au rôle stratégique de gestionnaire à l'Université de Sherbrooke (CICCUS) destiné aux gestionnaires.

De son côté, le site Web Respect a été actualisé. D'ailleurs, il intègre maintenant un onglet sur la notion de liberté universitaire.

9. PERSPECTIVE

ENSEMBLE POUR UN MILIEU DE RESPECT ET DE CONSENTEMENT

L'année 2022-2023 sera certainement teintée par le déploiement des efforts qui ont commencé à se faire en 2021-2022 en vue d'améliorer le savoir-être à l'UdeS. Par conséquent, plusieurs projets ont émergé des besoins ressentis dans ce domaine.

En effet, en plus de la 3^e formation sur les VACS, un slam sur la civilité à l'UdeS fait par Monsieur David Goudreault, avec la participation de Madame Geneviève Rioux, sera lancé à l'automne 2022. Puis, un grand projet sur le savoir-être qui devrait donner lieu à la création de différents outils de sensibilisation et d'éducation en matière de savoir-être et de civilité est en progression. Ces actions s'ajoutent à celles déjà énoncées à la section 8 du présent rapport.

Par ailleurs, se poursuivra un projet de développement régional qui a débuté en juin 2021, visant une concertation des efforts de sensibilisation entourant les VACS. Subventionné par le Pôle régional en enseignement supérieur de l'Estrie (PRESE), ce projet intitulé *Lumière sur les efforts de prévention et d'intervention en matière de violences à caractère sexuel dans les milieux d'enseignement supérieur de l'Estrie* prévoit notamment de documenter les actions de prévention et d'intervention en matière de VACS réalisées dans chacun des milieux d'enseignement supérieur de l'Estrie ainsi qu'à déterminer les besoins de formation. À terme, il est attendu que ce projet ravive les liens de collaboration, favorise la concertation et la mise en commun d'outils de prévention, sensibilisation, formation et d'intervention entre les différents acteurs impliqués dans ce projet.

Puis, soulignons que la mise en vigueur d'une modification à l'article 4 de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* au 22 septembre 2022 fera en sorte que dorénavant, les personnes plaignantes d'une situation de VACS pourront connaître les sanctions que pourraient avoir reçues la personne mise en cause. En ce sens, la Procédure 2600-074 a été modifiée en septembre 2022 afin de se conformer aux exigences de la loi. De plus, afin de respecter les obligations de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* entrée en vigueur le 24 août 2022, la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (Politique 2500-042) a été modifiée à son article 10 et la Procédure 2600-074 à ses articles 6 et 6.4. En fait, la mention des nouveaux recours offerts à tous les stagiaires à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et au Tribunal administratif du travail y a été ajoutée.

Mentionnons en terminant qu'un des principaux chantiers sur lequel l'ensemble de l'équipe a travaillé en 2021-2022 est la refonte de notre système informatique de traitement des dossiers, JIRA. Après 4 ans d'utilisation, les modifications avaient pour objectif principal de simplifier la gestion et la tenue des dossiers. La cueillette de données a été allégée puisque plusieurs informations, jadis comptabilisées, ont été jugées superflues. Entre autres changements, la fusion des demandes de consultation et de collaboration a été faite. La nouvelle version de ce JIRA 2.0 était prête pour commencer l'année 2022-2023 au 1^{er} mai 2022. En conséquence, la présentation des statistiques du rapport annuel de l'an prochain en sera quelque peu impactée.

En conclusion, nous réitérons notre gratitude à toutes nos collaboratrices et tous nos collaborateurs pour leur confiance, notamment les membres du comité en évaluation de la recevabilité des plaintes et l'équipe de direction de l'Université.