

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉS

Du 1^{er} mai 2018 au 30 avril 2019

Rédigé par Isabelle Duclos,
Conseillère en matière de respect des personnes

819 821-7410
1 800 267-8337 poste 67410
Campus principal

respect@USherbrooke.ca
www.usherbrooke.ca/respect



UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE

TABLE DES MATIÈRES

1.	ENSEMBLE, VERS UN MILIEU PLUS RESPECTUEUX.....	3
2.	LEXIQUE	4
3.	BUREAU DU RESPECT DES PERSONNES.....	6
3.1.	LE STATUT ET LE MANDAT	6
3.2.	L'ÉQUIPE.....	6
4.	FAITS SAILLANTS.....	7
5.	BILAN RÉCAPITULATIF DES DEMANDES	8
6.	NIVEAU DE TRAITEMENT DES DEMANDES	9
7.	BILAN DES DOSSIERS D'INTERVENTION FERMÉS	10
7.1.	PROVENANCE DES DEMANDES D'INTERVENTION ISSUES DU PERSONNEL	11
7.2.	PROVENANCE DES DEMANDES D'INTERVENTION DES PERSONNES ÉTUDIANTES	12
7.3.	LIEN HIÉRARCHIQUE ENTRE LES PERSONNES MISES EN CAUSE ET LES PERSONNES REQUÉRANTES	14
7.4.	GENRE DES PERSONNES REQUÉRANTES ET DES PERSONNES MISES EN CAUSE.....	15
7.5.	TRAITEMENT DES DOSSIERS D'INTERVENTION	16
8.	BILAN DES DOSSIERS DE COLLABORATION FERMÉS	17
9.	BILAN DES DOSSIERS DE CONSULTATION FERMÉS	18
10.	PRÉSENTATION DES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION.....	19
11.	PARTICIPATION DE LA CONSEILLÈRE À DES GROUPES DE TRAVAIL	20
12.	QUELQUES PARTICULARITÉS DES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL	20
13.	CONCLUSION ET PERSPECTIVES POUR 2019-2020	21



1. Ensemble, vers un milieu plus respectueux

C'est avec plaisir que je vous présente le rapport d'activités de la conseillère en matière de respect des personnes pour l'année 2018-2019. Ce rapport fait état de l'ensemble des demandes reçues, traitées ou fermées par le bureau du respect des personnes au cours de la dernière année. Le mandat de la conseillère en matière de respect des personnes englobe autant la gestion des dossiers en matière de harcèlement psychologique, de discrimination que ceux concernant les violences à caractère sexuel (VACS). Ce rapport présente, à l'aide de différents tableaux et graphiques, les principaux constats découlant de la dernière année.

À la suite de l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (Loi P-22.1)*, l'Université s'est engagée dans un grand processus de consultation en vue du développement et de l'adoption, en décembre 2018, de la nouvelle [Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel \(2500-042\)](#). Cette politique est entrée en vigueur en mars 2019, accompagnée de la [Procédure de dévoilement, de signalement ou de plainte de violence à caractère sexuel \(2600-074\)](#). L'ensemble de cette mobilisation et de ces démarches sont certes un point tournant dans la façon de considérer les VACS au sein de la communauté universitaire. Les éléments structurants mis en place permettent d'affirmer qu'il existe à l'UdeS une volonté réelle de combattre et de prévenir les VACS. La nouvelle politique comprend non seulement un processus de traitement de ces situations, mais aussi un code de conduite avec l'obligation de divulguer la coexistence de relations intimes et d'autorité par les personnes en situation pédagogique ou d'autorité.

Par ailleurs, le projet ayant mobilisé davantage l'équipe du bureau du respect des personnes dans la dernière année est la mise en place d'une base de données permettant le traitement des dossiers (JIRA). L'informatisation des dossiers contribue à réduire considérablement la consommation de papier, mais facilite aussi la gestion des dossiers et la compilation des statistiques. Un formulaire de demande d'assistance en ligne est aussi disponible depuis peu. La période d'adaptation et de rodage de ce nouvel outil n'est pas terminée, mais le déploiement des différents menus et tableaux de bord avancent très bien.

En terminant, je tiens à remercier les différentes personnes qui nous font confiance ou contribuent à la création d'un milieu d'études et de travail sain et respectueux.

Je vous invite donc à découvrir le rapport d'activités de la conseillère.

Respectueusement,

M^e Isabelle Duclos

Conseillère en matière de respect des personnes

Cheffe d'équipe du bureau du respect des personnes



2. Lexique

Conseillère : Dans ce rapport, le terme « conseillère » fait référence aux conseillères en matière de respect des personnes du bureau du respect des personnes. Étant donné que les postes sont présentement occupés par deux femmes, le terme masculin « conseiller » n'est pas utilisé afin d'alléger le texte. Avant juillet 2018, le vocable utilisé pour ce poste était conseillère ou conseiller en matière de prévention de harcèlement et de discrimination.

Demande d'information : Demande pour obtenir des renseignements d'ordre général ou spécifique en lien avec la prestation des services du bureau du respect des personnes (harcèlement psychologique, discrimination, violences à caractère sexuel) ou encore, sur des sujets qui peuvent être hors mandat ou hors champ.

Demande de collaboration : Demande qui vise à faciliter le travail des partenaires internes et externes, d'autres personnes ou d'organismes, telle que : échange de bonnes pratiques ou demande de documentation, demande d'expertise ou encore pour l'implantation de projets.

Demande de consultation : Demande pour obtenir des conseils ou du coaching dans le cadre d'une situation particulière ou d'ordre plus général. Ces demandes émanent principalement des gestionnaires.

Demande d'intervention : Demande impliquant un signalement ou une plainte adressée à la conseillère en matière de respect des personnes.

Demande de prévention : Demande ayant pour but de sensibiliser ou de former une personne ou un groupe de personnes.

Demande reconduite : Demande reçue, mais qui était toujours en cours de traitement lors de la fin de l'année financière, c'est-à-dire non fermée au 30 avril. De ce fait, le traitement de ces demandes doit se poursuivre l'année suivante.

Dévoilement : Fait de confier à une autre personne d'avoir vécu, d'avoir été témoin ou d'avoir été informé d'une situation de violences à caractère sexuel.

Discrimination : Conduite se manifestant par des paroles, des gestes, des actes ou des règles visant à exclure une personne ou un groupe de personnes, à l'inférioriser ou à lui refuser certains droits en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son identité ou expression de genre, sa grossesse, 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.

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



Nouvelles demandes : Demandes reçues au cours de l'année 2018-2019 uniquement.

Personne requérante : Personne qui entreprend la démarche auprès du bureau du respect des personnes. Il faut noter que la personne touchée par une situation peut être différente de la personne requérante. Ainsi, la personne requérante pourrait être un témoin actif, une personne touchée ou encore une personne préférant garder l'anonymat.

Personne mise en cause : Personne qui est visée par une situation et habituellement identifiée par la personne requérante.

Plainte : Demande formelle et écrite effectuée à l'aide du formulaire prévu à cette fin.

Signalement : Fait de porter à la connaissance d'une personne en situation d'autorité ou à la conseillère une situation problématique avec l'objectif de faire cesser des comportements de harcèlement, de discrimination ou de violences à caractère sexuel.

VACS : 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.



3. Bureau du respect des personnes

3.1. Le statut et le mandat

Afin de préserver l'indépendance nécessaire à l'exercice de ses fonctions, la conseillère en matière de respect des personnes, qui fait partie de l'unité administrative des Fonctions de nature indépendante, relève du conseil d'administration de l'Université. Cette unité comprend l'équipe de l'ombudsman et l'équipe du bureau du respect des personnes.

Le mandat de la conseillère se définit en deux grandes catégories : la prévention et le traitement de dossiers. Ses responsabilités et rôles sont prévus essentiellement dans deux politiques institutionnelles : la [Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination \(2500-015\)](#) et la [Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel \(2500-042\)](#). À ces politiques, s'ajoute aussi la [Procédure \(2600-074\)](#) précédemment nommée. La juridiction de la conseillère s'étend sur tous les campus de l'Université, ainsi que pour les situations émanant des sites de Moncton ou Saguenay.

La conseillère collabore avec l'ensemble des facultés, services ou associations de l'Université. En effet, ce sont tous les membres de la communauté universitaire qui peuvent faire appel aux services offerts par le bureau du respect des personnes. Ainsi, la conseillère a un rôle d'accueil, de conseil, de sensibilisation, de formation et de gestion des dossiers. La confidentialité des échanges et des dossiers est au cœur de la crédibilité de ses actions.

3.2. L'équipe

L'équipe du bureau du respect des personnes a connu plusieurs changements en 2018-2019. Ainsi, bien que deux postes de conseillère ou de conseiller à temps complet soient prévus, il n'a pas été possible d'en bénéficier réellement. Au niveau des ressources, l'équipe du bureau du respect des personnes partage des aires communes et du personnel de soutien avec l'équipe de l'ombudsman.

Le roulement de personnel vécu au sein de l'équipe au cours de l'année 2018-2019 n'a pas permis de répondre de façon optimale à l'ensemble du mandat. De ce fait, certaines activités de promotion et le développement de formations ont dû être reportés ou confiés à l'externe.



4. Faits saillants

- ✓ En **2018-2019**, le bureau du respect des personnes a reçu **266 nouvelles demandes**.
- ✓ Les **demandes de collaboration** avec des partenaires internes ou externes ont augmenté de **168 %** comparativement à l'année précédente.
- ✓ **10** nouveaux dossiers de plaintes ont été ouverts.
- ✓ **59 %** des demandes reçues proviennent des membres du personnel.
- ✓ La *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* a été **adoptée le 17 décembre 2018**. Elle est **entrée en vigueur le 18 mars 2019**, tout comme la *Procédure de dévoilement, de signalement ou de plainte de violence à caractère sexuel*.
- ✓ Une **base de données** permettant le **traitement et la compilation des dossiers** a été mise en place.



5. Bilan récapitulatif des demandes


Durant l'année 2018-2019, le bureau du respect des personnes a reçu **266** nouvelles demandes. Ces demandes donnent lieu à l'ouverture de différents types de dossiers selon la nature de la situation et/ou du choix exprimé par la personne requérante. Ainsi, ils sont classés en six catégories, soient :

- dossier de collaboration;
- dossier de consultation;
- dossier d'information;
- dossier de prévention;
- dossier de signalement;
- dossier de plainte.

Au traitement de ces dossiers, s'ajoute la participation à des groupes de travail. Historiquement, la présence de la conseillère à des comités ou groupes de travail était compilée sous forme de dossiers. Cette année, ce type d'activité a été exclu des statistiques globales des nouvelles demandes reçues.

Bilan des dossiers	Année financière				
	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Nouveaux dossiers	80	104	183	254	266
Dossiers reconduits dans l'année financière en cours	16	9	6	5	21
Dossiers traités	96	113	189	259	287
Dossiers fermés	87	107	184	238	269

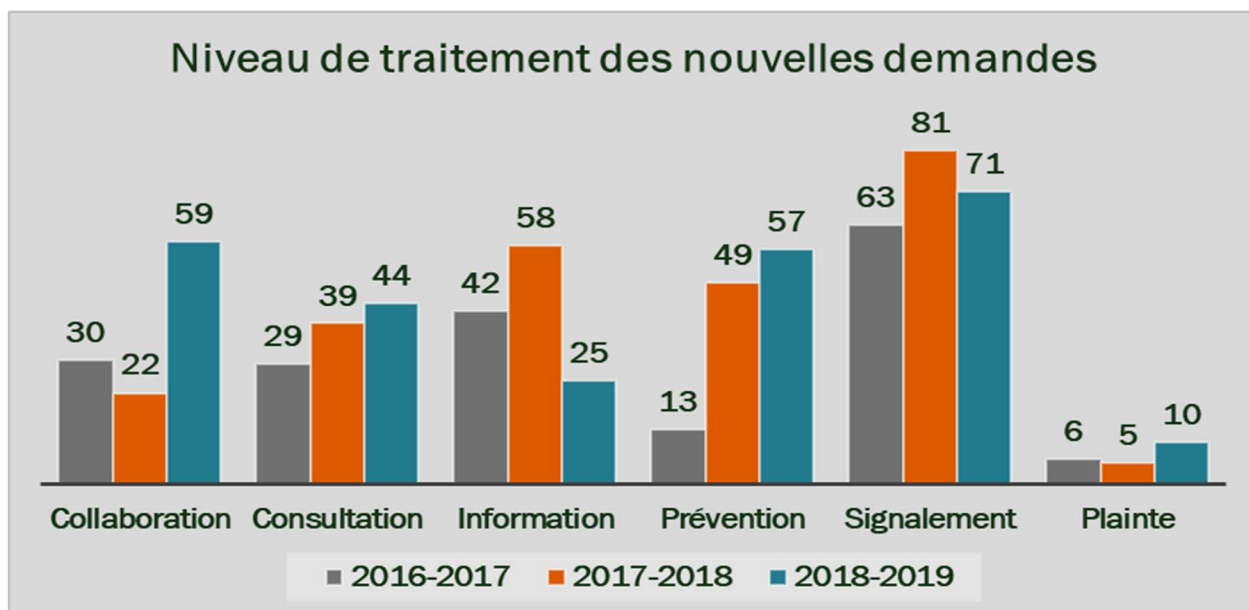
 Le nombre global de demandes a **augmenté de plus de 230 % en 5 ans.**





 **18 dossiers** ont été reconduits dans l'année financière 2019-2020.



6. Niveau de traitement des demandes

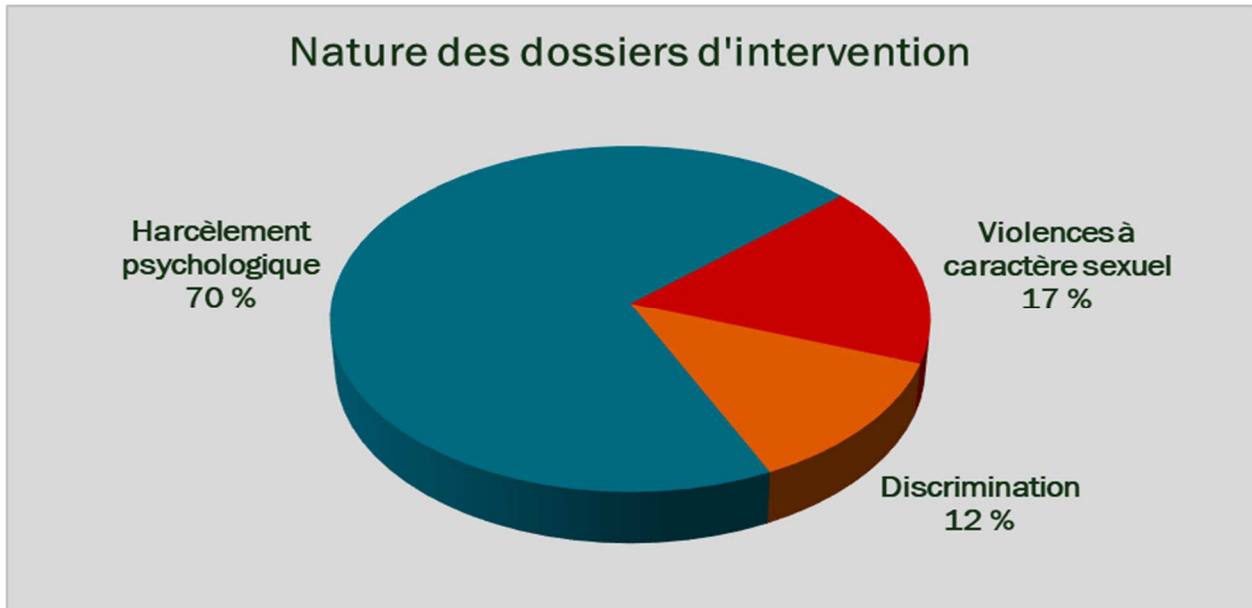
Dans l'ensemble, le bureau du respect des personnes a reçu et traité davantage de demandes que les années précédentes.




-  Dans le contexte des exigences de la *Loi P-22.1*, il n'est pas surprenant de constater que les **demandes de collaboration** avec les partenaires internes et externes ont connu **une croissance de 168 %**.
-  Les **demandes de consultation** ont connu, quant à elles, **une hausse de 13 %**. La majorité de ces dossiers provient de gestionnaires désirant établir des stratégies d'intervention dans les situations dont ils sont saisis.
-  Une des hypothèses qui pourrait expliquer **la baisse significative de 57 %** des **demandes d'information** découlerait de la rotation du personnel de l'équipe du bureau du respect des personnes au cours de la dernière année. En effet, les demandes d'information n'ont pas été systématiquement documentées.
-  Les **demandes de prévention** reliées à des besoins de sensibilisation ou de formation ont **augmenté de 16 %** comparativement à l'année dernière. Pourtant, il y avait déjà eu une croissance de plus de 200 % de ce type de dossiers en 2017-2018.

7. Bilan des dossiers d'intervention fermés

Les demandes d'intervention regroupent les plaintes et les signalements. Pour la présentation des statistiques de cette section, il s'agit des dossiers qui ont été fermés au plus tard le 30 avril 2019. Le souci de ne pas pouvoir identifier les parties à un dossier demeure constant. En conséquence, pour les fins de la présentation des résultats de ce rapport, les dossiers de signalement et de plainte sont généralement fusionnés sous le terme *dossiers d'intervention*.

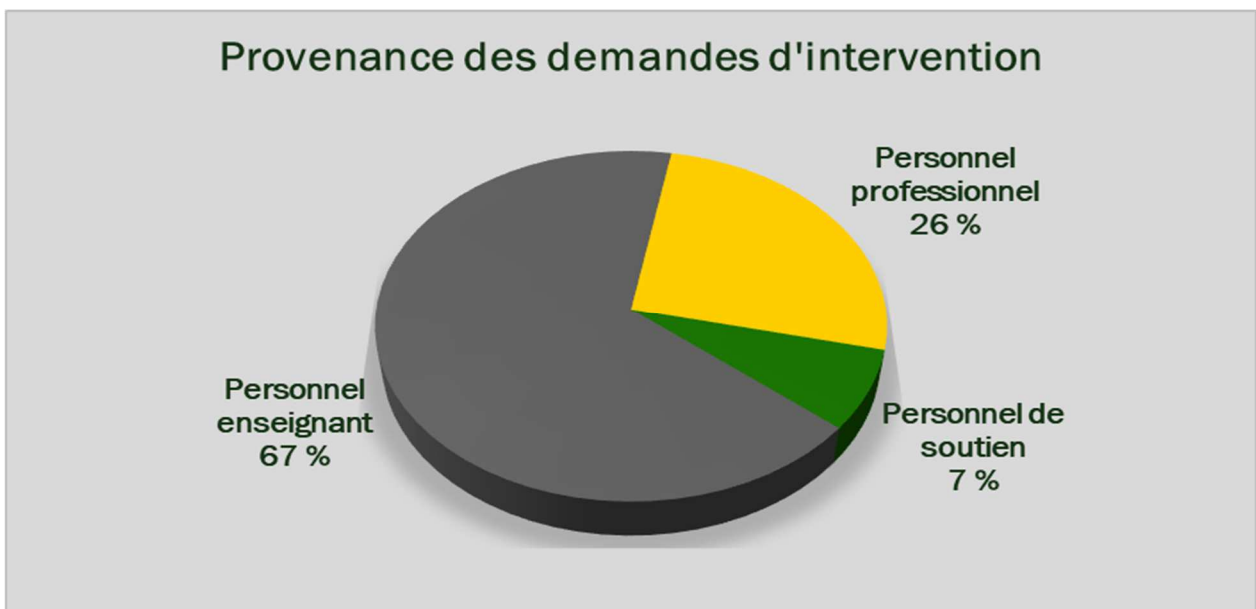



 Le motif du **harcèlement psychologique** est soulevé nettement plus souvent, et ce, autant pour les dossiers de plainte que pour ceux de signalements.



7.1. Provenance des demandes d'intervention issues du personnel

Le tableau ci-dessous montre, par catégorie d'employés, la nature des demandes. Les personnes employées sollicitent principalement le bureau pour des difficultés reliées à des composantes du harcèlement psychologique qui se manifestent dans le cadre de leur travail.

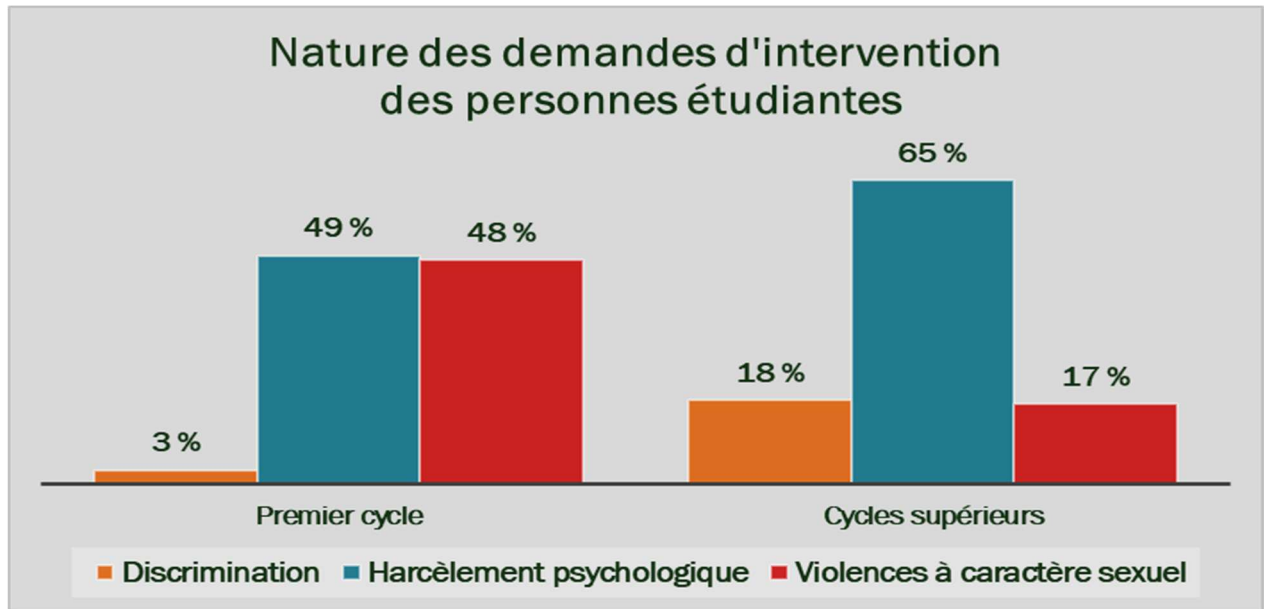



 Les **2/3 des demandes d'intervention** issues des personnes employées proviennent du personnel enseignant.



7.2. Provenance des demandes d'intervention des personnes étudiantes

Contrairement aux demandes d'intervention des personnes employées, la nature des situations vécues par la population étudiante est plus diversifiée. Cependant, les données varient selon leur cycle d'études.



 **55 % des demandes issues de la population étudiante**, tous cycles confondus, concernent le **harcèlement psychologique** et celles-ci se manifestent majoritairement **en contexte pédagogique**.

Les trois tableaux de la page suivante décrivent les différents contextes dans lesquels les dossiers d'intervention de la population étudiante se sont manifestés. Ils sont présentés par cycle d'études et selon la nature de la problématique.

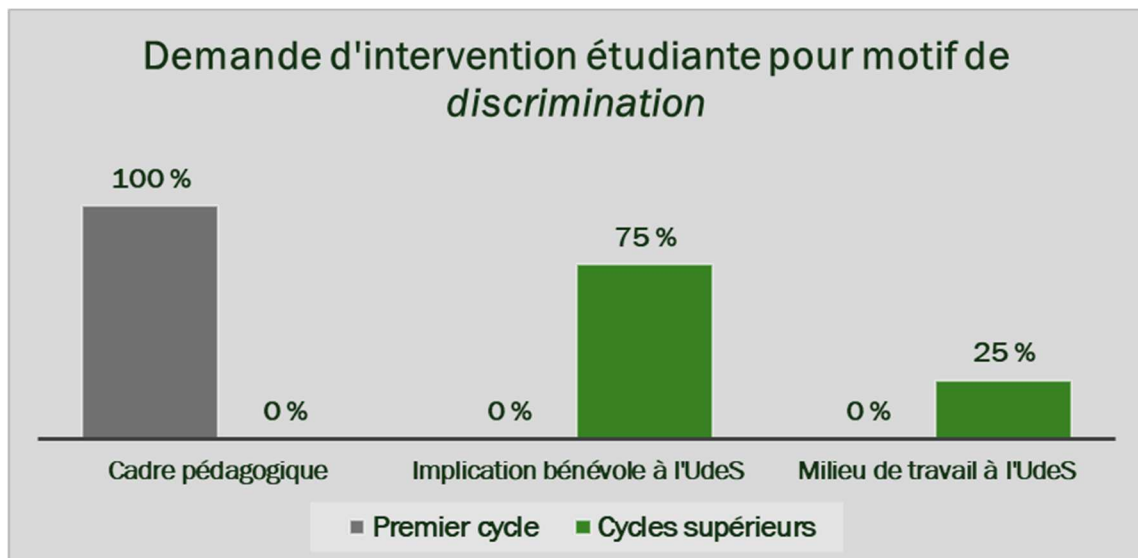
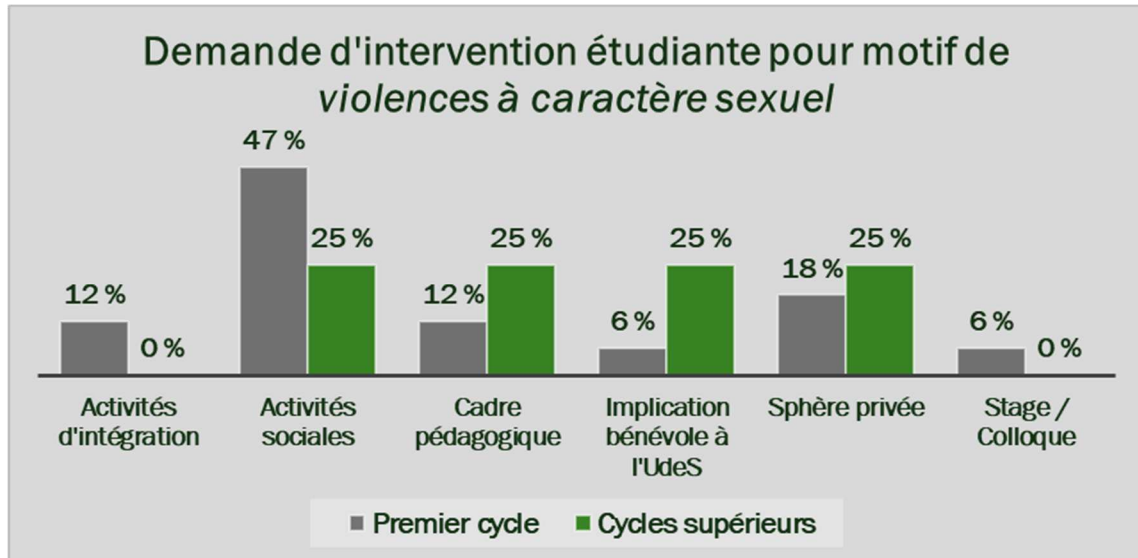
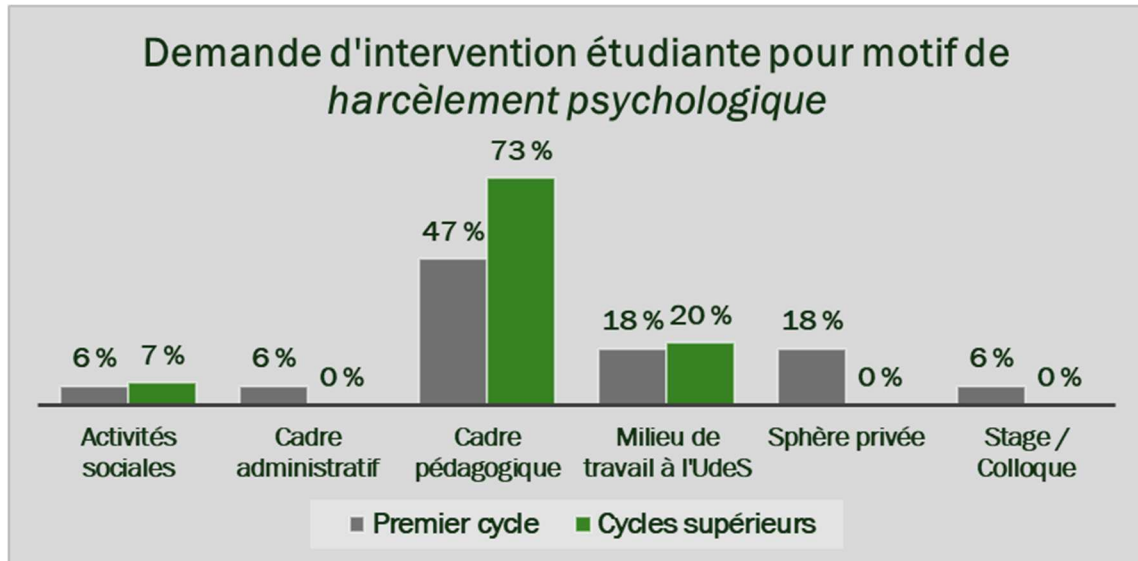
En analysant les dossiers d'intervention de VACS et sans égards aux cycles d'études, **43 % des problématiques** soulevées se produisent lors **d'activités sociales à l'Université**. À cela, s'ajoutent **10 %** de situations qui ont eu lieu lors des **activités d'intégration**. Il est à noter que ces demandes proviennent à **81 %** du premier cycle.

Globalement, **28 %** des situations sont reliées à des problématiques ayant eu lieu dans le cadre **d'un contexte plus personnel (sphère privée)** donc, dans un milieu hors des campus de l'Université. Ainsi, la sphère privée comprend des situations s'étant produites, par exemple, dans l'appartement d'une personne étudiante. Toutefois, le cadre universitaire peut quand même être présent.

Ces différents constats mettent en lumière les actions de prévention à privilégier.

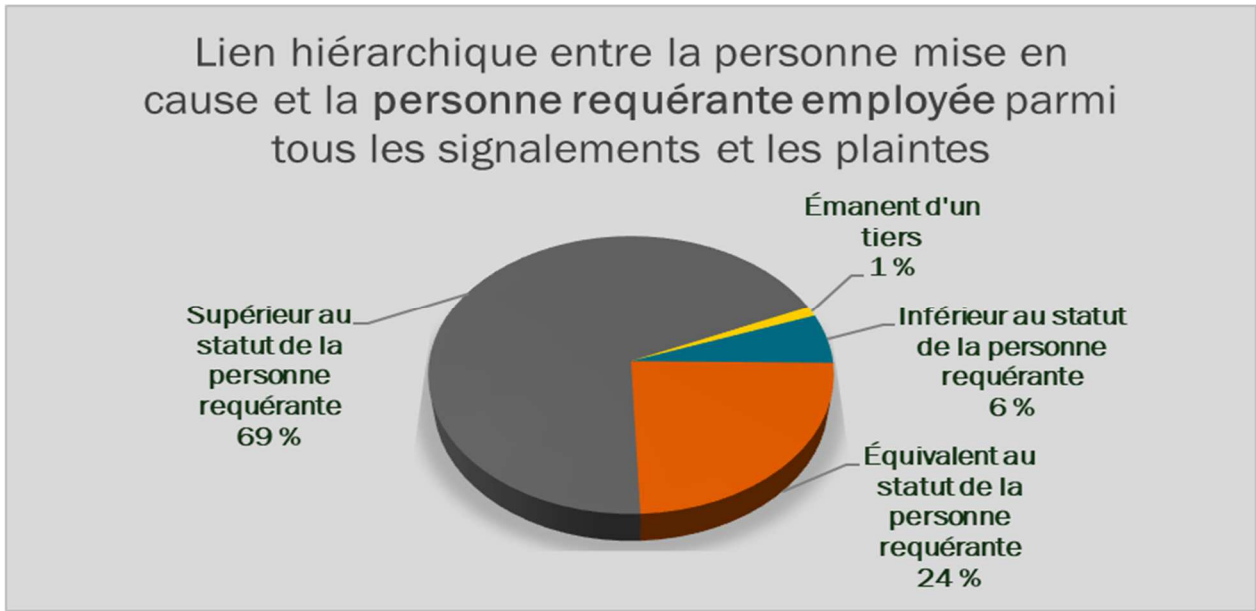


Contextes de manifestation des dossiers d'intervention des personnes étudiantes

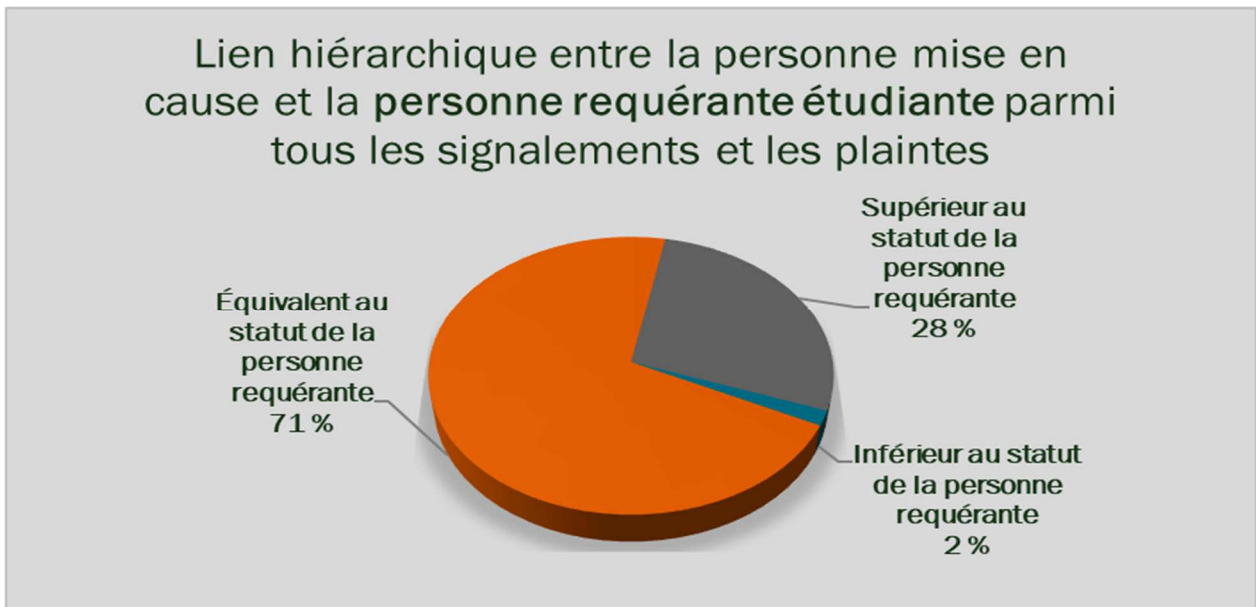



7.3. Lien hiérarchique entre les personnes mises en cause et les personnes requérantes

Le graphique ci-dessous démontre que lorsque les personnes employées requérantes font un signalement ou une plainte à la conseillère, **69 %** des personnes mises en cause ont un statut hiérarchique supérieur, et ce, peu importe le motif soulevé.



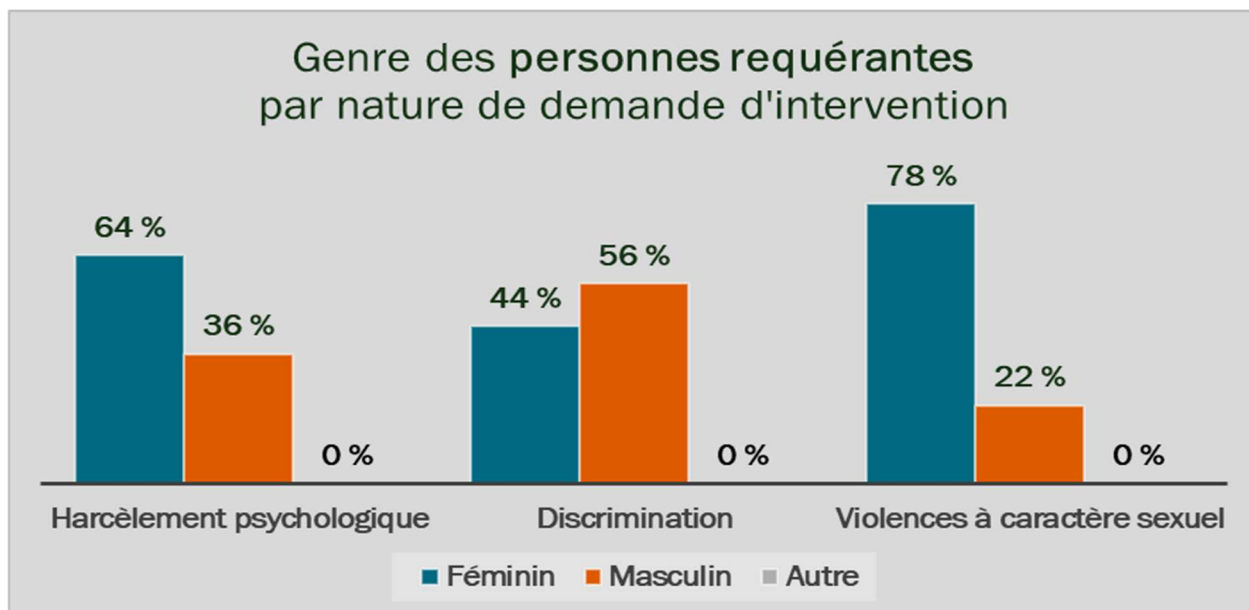
La figure ci-dessous permet de constater que, lorsqu'il s'agit de la population étudiante, les personnes mises en cause sont bien souvent issues, elles aussi, de la population étudiante. Il s'agit donc d'un statut équivalent.



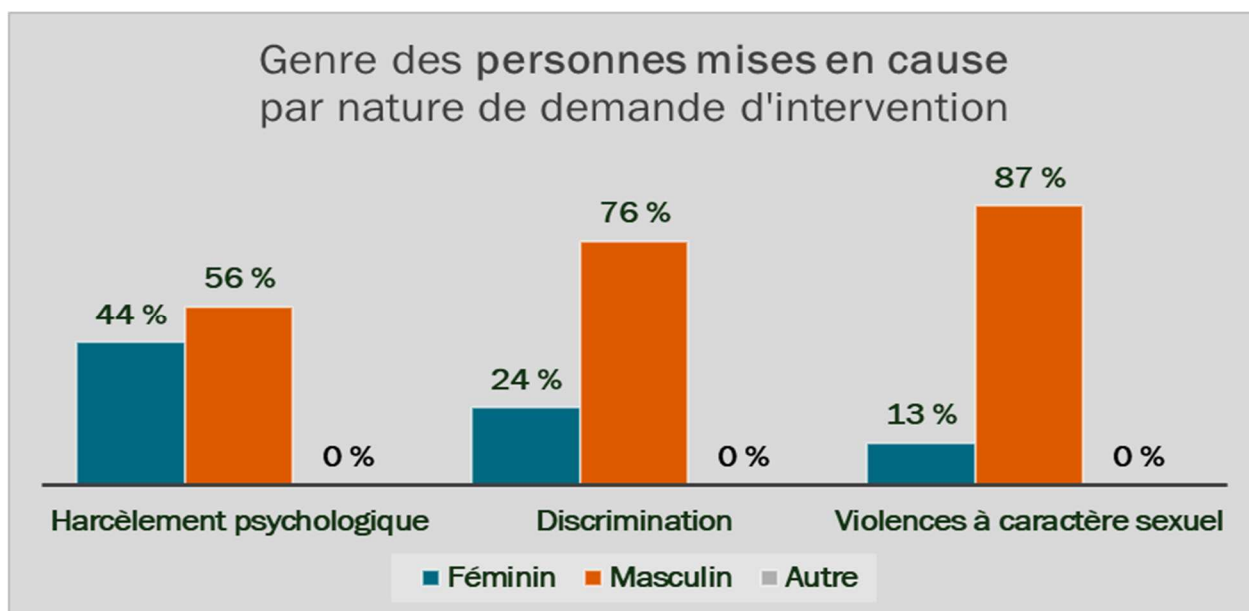
 Ces résultats permettent de mieux cibler les exemples à utiliser lors d'activités de prévention.

7.4. Genre des personnes requérantes et des personnes mises en cause

Les graphiques ci-dessous illustrent que les dossiers d'intervention découlent majoritairement d'une dynamique genrée femme-homme.



 **63 %** de toutes les **personnes requérantes** étaient de genre **féminin**.




 **64 %** des **demandes d'intervention** visaient les personnes de genre **masculin**.



7.5. Traitement des dossiers d'intervention

Le traitement d'une demande varie beaucoup d'une situation à l'autre. Il est, de ce fait, difficile de quantifier le temps passé pour le processus de traitement d'un dossier, de son ouverture jusqu'à sa fermeture. Évidemment, les dossiers d'intervention, particulièrement les plaintes formelles, exigent davantage de temps et d'énergie que les autres catégories de dossiers.

Dossiers d'intervention	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Signalement	64	72	82
Plainte	6	1	9

 L'augmentation des dossiers de plainte pourrait s'expliquer par le fait que dans bien des situations, le climat conflictuel perdure depuis déjà quelques années. Ainsi, lorsque les personnes requérantes rencontrent la conseillère, elles sont parfois moins enclines à envisager des démarches de règlement des différends.

Bien que les processus prévus par la *Politique 2500-015* et la *Politique 2500-042* n'exigent pas la tenue d'un comité d'évaluation de la recevabilité (CÉR) pour la détermination de la recevabilité d'une plainte, la conseillère a opté pour ce mécanisme dans **quatre dossiers de plainte sur neuf** au cours de l'année 2018-2019.

Le CÉR est normalement constitué de quatre membres issus du personnel de l'Université, dont la conseillère. Nous en profitons pour remercier tous les membres des CÉR pour leur disponibilité, leur rigueur ainsi que leur professionnalisme.

Après l'étape de la recevabilité d'une plainte, celle-ci peut être dirigée, entre autres, vers l'enquête externe ou la médiation. La vice-rectrice ou le vice-recteur en charge de l'application du processus peut aussi opter pour une démarche qu'elle ou il juge plus appropriée dans les circonstances.

Lorsque des mesures ou des sanctions sont prises à la suite d'une plainte, qu'elles soient de nature administrative ou disciplinaire, il faut préciser que celles-ci demeurent confidentielles. Il n'est pas possible pour les autres parties, comme le plaignant, de connaître la nature exacte de celles-ci. En effet, ces informations constituent des renseignements personnels au sens de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.



8. Bilan des dossiers de collaboration fermés

C'est la première année que la catégorie « dossiers de collaboration » existe. Dans le passé, les activités de collaboration étaient intégrées aux dossiers Autres ou Prévention. La décision de distinguer les collaborations des activités de prévention a pour but de mieux identifier les périodes de sensibilisation et de formation.

Le tableau suivant explique les différents motifs des **57** demandes de collaboration fermées en 2018-2019. En grande partie, il s'agit de rencontres ou de discussions téléphoniques sur l'échange de bonnes pratiques ou sur des documents existants entre des partenaires.

Objet de la collaboration	Partenaires internes	Partenaires externes	Autres personnes	Total
Demande de statistiques	3 %	0 %	2 %	5 %
Développement d'outils de travail / Projets	6 %	1 %	1 %	8 %
Discussion / Réflexion	9 %	0 %	0 %	9 %
Échange documentaire	9 %	15 %	3 %	27 %
Échange de bonnes pratiques	10 %	12 %	3 %	25 %
Offre de services / Appui	6 %	2 %	1 %	9 %
Promotion Respect	14 %	2 %	1 %	17 %
Total	57 %	32 %	11 %	100 %

- 📌 Une demande de collaboration peut comprendre plus d'un motif.
- 📌 Exemples de partenaires internes : Service des ressources humaines, Services à la vie étudiante, cadres académiques facultaires.
- 📌 Exemples de partenaires externes : Agression Estrie - Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS), autres universités et cégeps.
- 📌 La catégorie Autres personnes comprend, par exemple, des journalistes.






9. Bilan des dossiers de consultation fermés

Les demandes de consultation émanent principalement du personnel cadre de l'Université. Bien souvent il s'agit, pour les gestionnaires, de vérifier ou de conforter leur façon d'aborder un dossier.

À titre d'exemple, dans une situation précise, un cadre académique peut vouloir consulter la conseillère afin d'obtenir son avis et des conseils sur les mesures d'accommodement qu'il propose de mettre en place à l'égard d'une personne étudiante.

Provenance des dossiers par mode de consultation	Coaching d'intervention	Coaching de prévention	Conseils / échanges	Total
Associations étudiantes	2 %	0 %	0 %	2 %
Syndicats	0 %	5 %	0 %	5 %
Personnel cadre	34 %	2 %	20 %	56 %
Personnes enseignantes	12 %	5 %	0 %	17 %
Personnes professionnelles	12 %	5 %	0 %	17 %
Personnes étudiantes	3 %	0 %	0 %	3 %
Total	63 %	17 %	20 %	100 %

-  Le coaching d'intervention se définit comme étant un support offert dans le cadre d'une situation précise.
-  Le coaching de prévention se présente dans des situations d'ordre général ou hypothétique, sans situation spécifique. Cela peut aussi être lors d'identification de facteurs de risque.
-  Le mode conseil ou échanges est choisi lorsqu'il s'agit d'une consultation axée sur une interprétation, opinion ou discussion sur un sujet donné.




10. Présentation des activités de prévention

Les activités de prévention (sensibilisation et formation) sont données par différentes instances en collaboration avec la conseillère. En effet, des partenaires internes, mais aussi externes viennent compléter l'offre de service de formation, comme l'organisme *Agression Estrie - Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS)*. Dans les circonstances, il n'est pas possible de fournir toutes les statistiques de l'ensemble des activités de prévention qui ont pu être offertes sur les campus. Nous pouvons donc en déduire qu'il y a eu davantage d'activités de formation données au cours de la dernière année que celles présentées dans le présent rapport.

Comme il est possible de le constater à la lecture du tableau ci-dessous, la priorité des activités a été concentrée sur la sensibilisation du plus grand nombre de personnes en matière de VACS. En général, les présentations offertes comprennent des éléments sur l'importance du consentement, des explications sur ce qu'est une violence à caractère sexuel, la façon d'agir comme témoin actif et les différentes ressources offertes en cas de besoin.

Niveau de formation	Clientèle cible	Nombre de formations offertes	Nombre de personnes formées
1- Sensibilisation générale aux VACS	Bénévoles Cadres académiques / Gestionnaires Personnes employées Personnes étudiantes	37	4 179
2- Formation en prévention des VACS : « Agir comme témoin actif »	Associations syndicales Cadres académiques / Gestionnaires Organisateurs d'intégration Personnes employées Personnes étudiantes	12	1 045
3- Formation visant à outiller les personnes en autorité en situation de VACS	Cadres académiques / Gestionnaires Personnes employées	3	83
Total :		52	5 307

 **89 %** des personnes ayant été formées sont des étudiantes et étudiants.

 Compte tenu des données dont nous disposons, nous pouvons souligner que des activités de sensibilisation ont été données dans **toutes les facultés** ainsi que dans une douzaine de services de l'Université.



11. Participation de la conseillère à des groupes de travail

En plus des fonctions reliées à l'application des deux politiques institutionnelles (2500-015 et 2500-042), d'autres activités et implications font partie intégrante du mandat de la conseillère. Ainsi, celle-ci a participé à plusieurs comités ou groupes de travail autant avec des partenaires internes qu'externes. En 2018-2019, la conseillère s'est impliquée dans sept groupes, notamment le groupe de travail Respect et le groupe interuniversitaire. Chacun demande sa présence à plusieurs rencontres et/ou des communications à distance.

Par ailleurs, selon ses disponibilités et besoins, la conseillère participe à des colloques ou formations en lien avec ses fonctions.

12. Quelques particularités des violences à caractère sexuel

La *Loi P-22.1* prévoit que des activités de sensibilisation et des formations obligatoires dans le but de contrer les VACS soient offertes à la communauté universitaire.

En conséquence, nous prévoyons offrir, en 2019-2020, une formation en ligne d'une durée d'environ 60 minutes à la population étudiante et employée. La formation portera principalement sur des thèmes comme les violences à caractère sexuel, le consentement sexuel, les relations fondées sur l'éthique, l'intervention du témoin et le soutien aux victimes. Cette formation a été adaptée à partir de celle de l'Université de Concordia. Nous désirons sincèrement la remercier de nous avoir permis d'en bénéficier.

Par ailleurs, les deux conseillères en matière de respect des personnes seront particulièrement impliquées dans un grand projet de recherche intitulé BÉRA (version bonifiée du programme : évaluer, reconnaître et agir). Ce programme a pour principal objectif de réduire les risques d'agressions sexuelles chez les étudiantes de 17 à 24 ans.



13. Conclusion et perspectives pour 2019-2020

Au cours de l'année 2018-2019, beaucoup de travail visait à planifier l'offre de service pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel. L'année 2019-2020 se poursuivra sur cette lancée afin de continuer la mise en place du projet d'envergure que sont les formations en ligne VACS. En parallèle, l'objectif d'assurer un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de VACS continue de façonner toutes les actions de l'équipe du bureau du respect des personnes.

Le déploiement des formations obligatoires jumelé à l'interprétation concrète de la nouvelle *Politique 2500-042* et de sa procédure sont sans aucun doute les principaux défis de la prochaine année. Lorsque la formation en ligne pour le personnel sera terminée, des formations plus approfondies seront offertes à certains groupes. Ces formations viseront à leur permettre de bien réagir lors du dévoilement ou du signalement d'une situation VACS. La formation en ligne conçue pour les étudiants sera offerte pour la rentrée de l'automne 2020.

De plus, les travaux débutés en 2017-2018 pour la révision de la *Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination (Politique 2500-015)* ont repris. Ceux-ci ont été suspendus en 2018-2019 pour laisser place à l'élaboration et l'adoption de la *Politique 2500-042* ainsi que la *Procédure 2600-074*. L'exercice de mise à jour devrait se terminer en 2019-2020, notamment grâce à la collaboration des membres du groupe de travail Respect.

Par ailleurs, un grand projet de communication débutera sous peu. En effet, afin d'accroître la visibilité et la connaissance du mandat offert par le bureau du respect des personnes, nous désirons développer une nouvelle image, incluant une refonte de nos pages web. En ce sens, une décision a été prise pour établir la bonne désignation de l'équipe. Le vocable : *bureau du respect des personnes* a été retenu et est utilisé pour la première fois par le biais de ce rapport.

Il est pertinent de souligner, en terminant, qu'une deuxième conseillère s'est jointe à notre petite équipe en août 2019, Mme Geneviève Côté. Nul doute que son arrivée permettra de mieux accomplir l'ensemble des fonctions dévolues au bureau du respect des personnes.

