

RAPPORT DES ACTIVITÉS

du 1^{er} mai 2017 au 30 avril 2018

**POLITIQUE SUR LA PROMOTION
DES DROITS FONDAMENTAUX
DES PERSONNES ET LA PRÉVENTION
DE TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT
ET DE DISCRIMINATION**

**RÉDIGÉ PAR KARINE DOIRON,
CONSEILLÈRE EN MATIÈRE DE RESPECT DE LA PERSONNE**

Campus principal - Sherbrooke
Maison des étudiants
Local E3 - 1023

Téléphone : 819 821-7410
Sans frais : 1 800 267-8337 poste 67410
Télécopieur : 819 821-7741

Courriel : respect@USherbrooke.ca
USherbrooke.ca/respect
USherbrooke.ca/sansouicestnon

TABLE DES MATIÈRES

1 LEXIQUE	3
2 REPÈRES MÉTHODOLOGIQUES	4
3 CONTEXTE SOCIOPOLITIQUE	4
4 FAITS SAILLANTS	5
4.1. - Faits saillants Harcèlement psychologique et discrimination	5
4.2. - Faits saillants Violences à caractère sexuel	6
4.3. - Faits saillants Secteur Respect	7
4.4. - Prévention	7
5 PORTRAIT GLOBAL DES DEMANDES ADRESSÉES AU SECTEUR RESPECT	8
6 PORTRAIT DES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL EN 2017-2018	14
7 PORTRAIT DES DOSSIERS DE PRÉVENTION	16



1 LEXIQUE

Confidentialité : La confidentialité est le caractère réservé d'une information ou d'un traitement dont l'accès est limité aux seules personnes admises à la connaître pour les besoins d'un service ou d'une entité autorisée. De façon générale, certaines données ont été exclues des tableaux et graphiques afin de préserver la confidentialité d'information qui aurait pu permettre l'identification d'une personne ou d'une situation.

Conseillère : Dans ce rapport, le terme « conseillère » fait référence à la conseillère en matière de prévention de harcèlement et de discrimination. Depuis juillet 2018, la conseillère porte le titre de conseillère en matière de respect de la personne.

Demandes : Ensemble des demandes adressées à la conseillère en matière d'information, de consultation, d'intervention et de prévention.

Demande d'information : Demande pour obtenir des renseignements généraux portant sur la *Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination* ou demande hors mandat.

Demande de consultation : Demande pour obtenir des conseils ou du coaching.

Demande d'intervention : Demande impliquant un signalement ou une plainte adressée à la conseillère.

Demande de prévention : Demande ayant pour but de sensibiliser ou de former.

Loi 151 : Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, c.P-22.1).

Nouvelles demandes : Demandes reçues au cours de l'année 2017-2018 uniquement.

Plainte : Demande d'intervention formelle effectuée à l'aide du formulaire prévu à cette fin.

Reconduire : Reporter à l'année suivante.

Signalement : Action de faire remarquer une situation problématique en lien avec des comportements de harcèlement, de discrimination ou de VACS aux personnes désignées.

VACS : Violences à caractère sexuel.



2 REPÈRES MÉTHODOLOGIQUES

Ce rapport couvre l'ensemble des demandes en matière de harcèlement, de discrimination et de violences à caractère sexuel (VACS) adressées à la conseillère en matière de respect de la personne et présente une vision globale des demandes d'information, de consultation ou d'intervention qui lui ont été soumises.

Les activités de sensibilisation et de formation sont données par différents groupes internes ou externes et par la conseillère.

Les statistiques portant sur le harcèlement, la discrimination et les VACS sont traitées dans deux sections distinctes du présent rapport : une section portant sur les données globales, l'autre portant spécifiquement sur les VACS.



3 CONTEXTE SOCIOPOLITIQUE

Dans la foulée du *#Me too*, l'année 2017-2018 voit apparaître une tendance lourde en ce qui a trait à la dénonciation des comportements vexatoires et, plus particulièrement, en lien avec les violences à caractère sexuel.

Cette tendance s'observe également à l'Université de Sherbrooke avec une augmentation du nombre de cas, de leur complexité et de dénonciations de situations qui perdurent depuis plusieurs années.



4 FAITS SAILLANTS

4.1

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET DISCRIMINATION

RÉVISION DE LA POLITIQUE SUR LA PROMOTION DES DROITS FONDAMENTAUX DES PERSONNES ET LA PRÉVENTION DE TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION (2500-015).

Les travaux ont débuté en 2017-2018 et devraient se terminer en 2018-2019. En lien avec ces travaux, on identifie un besoin de préciser le traitement de la discrimination, de clarifier les processus de traitement des signalements et des plaintes, des rôles et des responsabilités des différentes parties et la mise en place de canaux de communication.

CONSTATS HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

- Adoptée à la fin de 2017, la loi 151 exige l'adoption d'une politique institutionnelle spécifique pour les VACS. Un arrimage est à prévoir avec la politique portant sur la prévention du harcèlement psychologique pour le traitement des situations pouvant être l'objet de l'une ou l'autre de ces politiques.
- On note une augmentation des demandes en général. On observe parallèlement une complexification notable des situations rapportées. On constate que certaines situations perdurent depuis plusieurs années. Une peur de représailles est souvent rapportée comme un frein au signalement ou à la plainte formelle.

4.2

VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

ADOPTION DE LA LOI 151*

La *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ, c.P-22.1) a été adoptée le 8 décembre 2017. Cette loi vise à prévenir et à combattre les VACS et à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour la population étudiante et le personnel.

TOUT ÉTABLISSEMENT DOIT :

- Se doter d'une politique institutionnelle spécifique aux VACS et la faire adopter avant le 1^{er} janvier 2019;
- Se doter de règles d'encadrement des activités sociales ou d'accueil organisées par l'établissement;
- Offrir un service d'accueil et de soutien;
- Définir les modalités pour le dépôt et le traitement diligent d'un signalement ou d'une plainte;
- Sensibiliser les étudiants et le personnel et former les personnes susceptibles d'intervenir;
- Rendre compte au ministère;
- Constituer un groupe de travail pour l'élaboration de la nouvelle politique pour prévenir et combattre les VACS.

CONSTATS VACS

- On note une augmentation de 153 % de l'ensemble des demandes en VACS depuis l'année dernière.
- On propose une approche centrée sur la victime qui implique un accompagnement respectueux, empathique et diligent auprès des victimes et qui respecte les obligations légales de l'Université. Il importe de poursuivre les réflexions quant aux traitements à donner à ces situations et à l'évaluation de l'efficacité de ces derniers.
- L'entrée en vigueur de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ, c.P-22.1) ainsi que l'implantation récente de diverses activités de prévention, de sensibilisation et de formation demanderont une évaluation de ces dernières afin d'en mesurer l'efficacité et la pertinence. Des ajustements sont donc à prévoir.

* Se référer au texte de loi pour une version complète.



4.3 SECTEUR RESPECT

- Formalisation du rôle de la conseillère en regard de la prévention, de la formation et du traitement des VACS.
- Embauche, en mars 2018, d'une conseillère adjointe pour soutenir la gestion des activités croissantes du Secteur Respect.

CONSTATS SECTEUR RESPECT

- On remarque une confiance envers le rôle de la conseillère et du sérieux donné au traitement des dossiers.
- Le traitement des VACS, l'augmentation des demandes ainsi que la complexification des demandes adressées au Secteur Respect nécessitent une révision du rôle et du mandat de la conseillère.

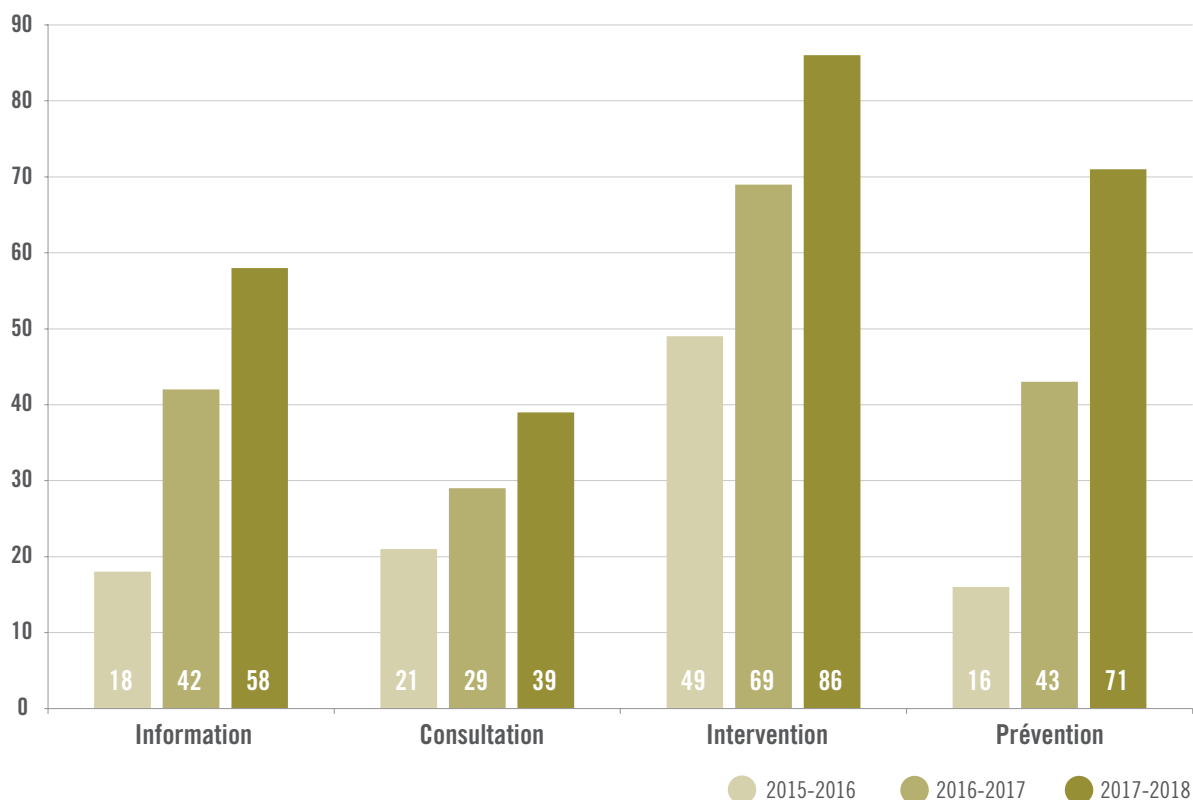
4.4 PRÉVENTION

- En vertu de la loi 151, la formation en prévention et traitement des situations de VACS est obligatoire pour l'ensemble de la communauté universitaire, et ce, en fonction des rôles et des responsabilités respectives. Afin d'optimiser l'adéquation entre les ressources disponibles et les exigences de la loi, un plan de sensibilisation et de formation spécifique en fonction des besoins des publics cibles devra être élaboré. Il sera également nécessaire de mettre en place des mécanismes pour évaluer la portée, l'efficacité et l'impact de ces formations.
- Il sera important de spécifier le besoin de reddition de compte pour les VACS exigée par la loi 151. L'ampleur des activités à mettre en place dépasse la seule responsabilité de la conseillère en matière de respect de la personne.
- Un nouveau traitement statistique est à prévoir pour les VACS. Dans la foulée, une mise à jour du formulaire afin de faciliter la gestion des statistiques s'impose.
- L'étude des meilleures pratiques en matière de prévention révèle trois niveaux :
 - La prévention primaire, qui vise l'identification, l'évaluation, la réduction ou l'élimination des risques à la source;
 - La prévention secondaire, qui concerne l'intervention auprès des personnes afin de les sensibiliser aux risques auxquels elles font face et de les outiller;
 - La prévention tertiaire, qui couvre l'intervention directe auprès des personnes victimes de harcèlement, de conflits ou de crises. Ex. : gestion des plaintes, références à d'autres services ou organismes, etc.
- Plusieurs activités de sensibilisation et de formation ont été données en 2017-2018, mais peu d'actions ont porté sur la prévention primaire, en raison d'un manque de temps et de ressources à y consacrer.
- Il sera donc pertinent d'enrichir le volet prévention en mettant en place des mécanismes d'identification et d'évaluation des risques menant aux situations conflictuelles, de harcèlement ou de VACS, afin d'élaborer et d'offrir des programmes de prévention adaptés aux besoins de différents groupes ciblés. Ex.: communauté universitaire en général, membres du personnel d'un secteur en particulier, responsables de l'organisation d'évènements, etc.

5 PORTRAIT GLOBAL DES DEMANDES ADRESSÉES AU SECTEUR RESPECT

Durant l'année 2017-2018, le Secteur Respect a reçu 254 demandes incluant les demandes en VACS. On retrouve des demandes d'information générale ou spécifique en lien avec la prestation de services, des demandes de coaching, des demandes d'intervention pour le traitement d'un signalement ou d'une plainte ainsi que des demandes de séances de sensibilisation et de formation. Dans la catégorie « Intervention », on comptabilise le traitement de 5 plaintes pour l'année 2017-2018. Il est à noter qu'une plainte peut préalablement avoir fait l'objet d'un signalement. Il est à noter que le vocabulaire associé aux différentes catégories de traitement n'est pas mutuellement exclusif. Cependant, chaque demande n'est comptabilisée qu'une seule fois.

TYPE DE DEMANDES PAR EXERCICES (NOUVELLES DEMANDES)



RÉPARTITION MENSUELLE DES DEMANDES

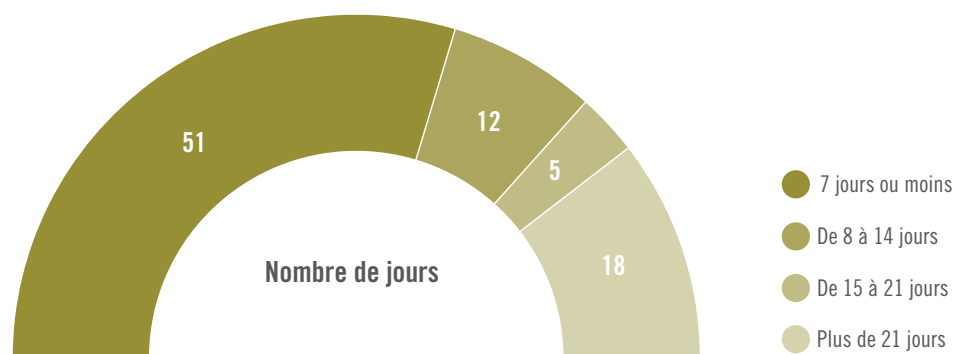
NOMBRE DE DEMANDES PAR TYPES

Mois	Consultation	Intervention	Prévention	Information	TOTAL
Reconduites*	0	3	2	0	5
Mai	3	5	10	1	19
Juin	4	7	4	6	21
Juillet	2	3	4	2	11
Août	2	3	2	2	9
Septembre	4	5	20	4	33
Octobre	1	7	6	14	28
Novembre	8	12	5	6	31
Décembre	3	12	0	3	18
Janvier	1	6	6	1	14
Février	5	12	7	9	33
Mars	3	7	6	4	20
Avril	3	7	1	6	17
TOTAL	39	89	73	58	259

En septembre, le nombre de demandes est très élevé en raison des séances de sensibilisation aux VACS tenues lors des activités de la rentrée.

*Dossiers ouverts en 2016-2017 poursuivis en 2017-2018.

DÉLAIS AVANT LE PREMIER RENDEZ-VOUS POUR DES DEMANDES D'INTERVENTION



- La priorité de traitement des demandes se fait en fonction de la situation rapportée, des facteurs de risque qui y sont associés ainsi que du degré de gravité et d'urgence. Les demandes en VACS sont traitées en priorité.
- Les délais observés s'expliquent par les périodes de vacances ou par une difficulté à planifier le premier rendez-vous avec les parties concernées.

PORTRAIT DES CATÉGORIES DE COMPORTEMENTS VEXATOIRES POUR DES DEMANDES DE CONSULTATION OU D'INTERVENTION

Catégories de comportements vexatoires	TOTAL	%
À caractère psychologique	68	53,1
À caractère sexuel	36	28,1
À caractère discriminatoire	13	10,2
Autres	7	5,5
Désistement	4	3,1
TOTAL	128	100,0

- Parmi les comportements vexatoires à caractère psychologique, les propos et gestes vexatoires, l'abus de pouvoir ainsi que l'exclusion et l'isolement comptent pour 78 % des comportements inappropriés.
- Les principaux motifs de discrimination invoqués portent sur le handicap, la race et la grossesse.
- La catégorie « Autres » présente une combinaison de plus d'une catégorie de comportements vexatoires. Ex. : une situation comportant du harcèlement psychologique portant sur une catégorie discriminante comme la grossesse.
- On peut dénombrer plus d'un comportement vexatoire par signalement ou plainte. Ex. : une situation où la victime vit des propos menaçants, de l'isolement et une atteinte à sa réputation.
- Les données portant sur les comportements problématiques de VACS sont traitées dans la section VACS du présent rapport.

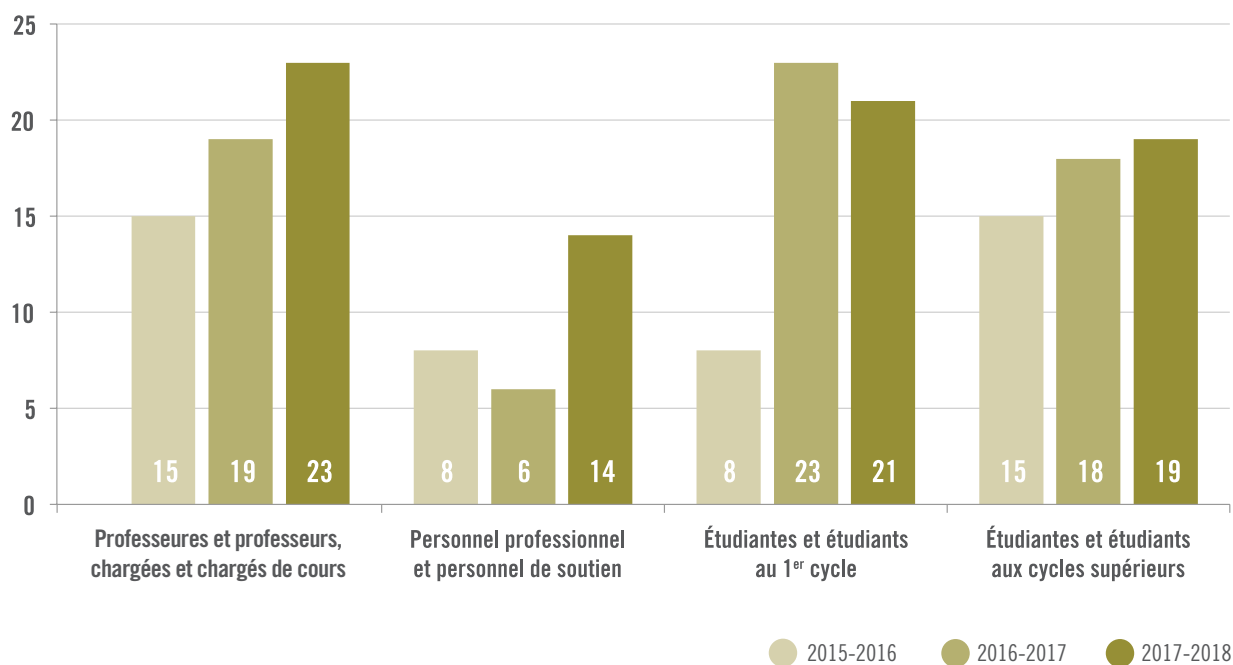
PROPORTION DES DEMANDEUSES ET DEMANDEURS POUR DE L'INFORMATION OU UNE INTERVENTION PAR RAPPORT À LA POPULATION UNIVERSITAIRE

		Nombre*	Proportion de l'effectif total	Proportion des demandes à la conseillère
Effectif étudiant				
Au 1^{er} cycle	Hommes	7 786	24,9 %	8,3 %
	Femmes	8 996	28,7 %	50,0 %
Aux cycles supérieurs	Hommes	5 924	18,9 %	11,1 %
	Femmes	8 604	27,5 %	30,6 %
TOTAL EFFECTIF ÉTUDIANT		31 310	100,0 %	100,0 %
Personnel de l'Université				
Professeures et professeurs, chargées et chargés de cours	Hommes	1 890	26,9 %	27,3 %
	Femmes	2 051	29,3 %	27,3 %
Personnel professionnel et personnel de soutien	Hommes	820	11,7 %	13,6 %
	Femmes	1 217	17,4 %	15,9 %
Autres	Hommes	473	6,7 %	4,5 %
	Femmes	559	8,0 %	11,4 %
TOTAL PERSONNEL DE L'UNIVERSITÉ		7 010	100,0 %	100,0 %

- Chez les personnes étudiantes, on remarque une plus forte proportion de femmes qui demandent un soutien au Secteur Respect tant chez les étudiantes du premier cycle que des cycles supérieurs alors que pour les membres du personnel, presque autant de femmes que d'hommes demandent un soutien au Secteur Respect.
- Une nouvelle catégorie sera ajoutée au traitement des données démographiques pour refléter les diversités de genres.
- Le nombre de personnes étudiantes des cycles supérieurs inclut les stagiaires postdoctoraux.
- Ce tableau n'inclut pas les demandes provenant des personnes étudiantes de l'Université du troisième âge.

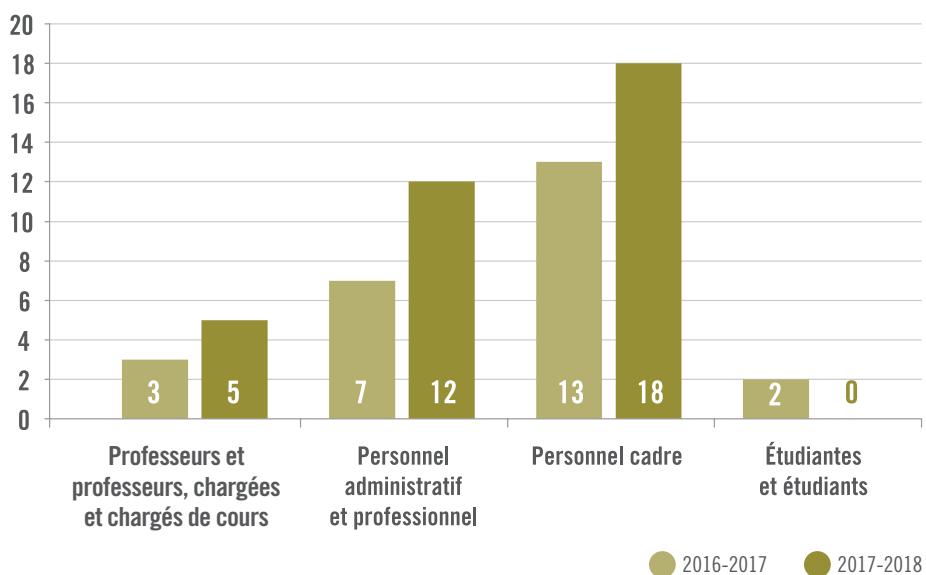
*Statistiques en date du 30 avril 2018 provenant du Bureau de la registraire et du Service des ressources humaines.

STATUT DES PLAIGNANTES ET PLAIGNANTS POUR DES DEMANDES D'INTERVENTION



- Les données incluent les demandes reconduites provenant de l'année précédente.
- Les demandes provenant de l'UTA sont exclues du graphique.

STATUT DES PERSONNES DEMANDANT UNE CONSULTATION



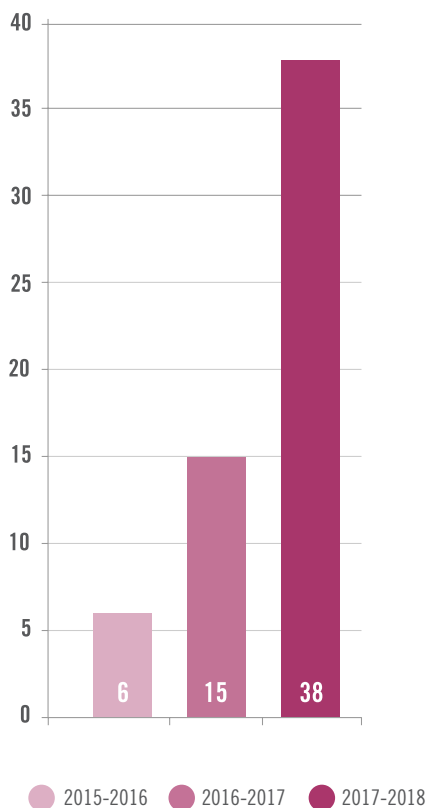
Parmi les demandes de consultation non compilées dans le présent graphique, on retrouve des demandes provenant de partenaires internes et externes qui contribuent à la mission universitaire. Ex. : milieux de stage, projets communs inter-universités, Sans oui, c'est non, etc. On retrouve également des demandes qui contribuent au rayonnement de l'Université. (Échange de bonnes pratiques, consultation de documents institutionnels, etc.)

STATUT DES PERSONNES PLAIGNANTES PAR RAPPORT AUX PERSONNES MISES EN CAUSE

- Du côté du personnel, 45 % des personnes mises en cause sont des personnes supérieures ou en autorité et 30 % sont des collègues de même niveau.
- Dans 25 % des cas, les données ne permettent pas d'identifier la personne mise en cause, son statut ou son niveau hiérarchique par rapport à la personne plaignante.
- Pour l'effectif étudiant, en 2017-2018, on compte autant de personnes mises en cause provenant du personnel enseignant que des personnes étudiantes, soit 42 % pour chaque catégorie.

6 PORTRAIT DES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL EN 2017-2018

PORTRAIT DES DEMANDES DE CONSULTATION ET D'INTERVENTION IMPLIQUANT DES COMPORTEMENTS VEXATOIRES À CARACTÈRE SEXUEL



- Parmi les demandes recensées, on compte deux demandes impliquant plus d'une catégorie de comportements vexatoire. Ex. : une situation présentant des propos et des gestes à caractère sexuel inscrits dans une relation de harcèlement psychologique.
- On peut dénombrer plus d'un comportement vexatoire par signalement ou plainte. Ex. : propos vexatoires à connotation sexuelle avec attouchement et frotteurisme.
- Les propos, paroles et gestes à connotation sexuelle représentent 44 % des comportements vexatoires VACS répertoriés ; suivent les cas de contacts sexuels non désirés représentant près de 38 % incluant des cas d'agressions proprement dites.
- La nomenclature actuelle des catégories de comportements vexatoires à caractère sexuel ne nous permet pas d'avoir une vue détaillée ni de déterminer le degré de gravité des comportements rapportés. Des réflexions se poursuivront dans la prochaine année pour préciser la nature et le contenu des catégories de comportements vexatoires de type VACS.



PORTRAIT DES PERSONNES PLAIGNANTES (VACS)

POURCENTAGE DES DEMANDES

Statut	% des demandes
Anonyme	3 %
Personnel enseignant	8 %
Personnes étudiantes	89 %
TOTAL	100 %

- Sont exclues du présent tableau les demandes combinant plus d'une catégorie de comportements vexatoires (Ex. : harcèlement psychologique et VACS), qui sont traitées dans la section 5 Portrait global des demandes adressées au secteur Respect.
- En 2017-2018, pour l'effectif étudiant, 53 % des personnes mises en cause ont un statut étudiant et 28 % font partie du personnel enseignant.
- La majorité des demandes (72 %) proviennent de femmes.
- Une nouvelle catégorie de genres devra être ajoutée pour tenir compte de la diversité des identités de genres en attendant une directive universitaire précise à cet effet.

DÉLAI DE TRAITEMENT DES DEMANDES D'INTERVENTION VACS

- Près des deux tiers des demandes sont traitées dans les 7 jours suivant le signalement.
- Les délais observés s'expliquent par les périodes de vacances ou par une difficulté à planifier le premier rendez-vous avec les parties concernées.

7 PORTRAIT DES DOSSIERS DE PRÉVENTION

PORTRAIT DES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION DONNÉES EN 2017-2018

Thème des formations données	Nombre de formations données	Nombre de personnes formées	Publics
Formations générales en sensibilisation et prévention des VACS	19	649	Directeurs de département, personnel professionnel, certains groupes de la FMSS et de la FLSH
Présentations des services du Secteur Respect	2	23	Groupes de la Faculté d'éducation et de la Clinique de santé
Formations Témoin actif en VACS	16	653	FEUS, REMDUS, Service des immeubles (la sécurité), groupes des ressources humaines et des Services à la vie étudiante
Formations Témoin actif avec contenu harcèlement psychologique et VACS	3	41	Directeurs de département, certains groupes de personnel professionnel et groupes de la FLSH
Formations diverses portant sur la civilité ou le consentement	2	39	Groupes à la FMSS et la FLSH
TOTAL	42	1405	-



ACTIONS DE PRÉVENTION RÉALISÉES EN 2017-2018

- Élaboration et suivi d'un plan d'action pour améliorer la sécurité des bâtiments (en cours);
- Amélioration de l'éclairage (en cours);
- Installation de caméras de surveillance (en cours);
- Installation de dispositifs de contrôle des accès avec clé ou carte magnétique dans les résidences G, pour restreindre l'accès aux personnes non autorisées;
- Ajout d'un protocole post-agression VACS à la sécurité;
- Collaboration avec les Services à la vie étudiante pour un soutien psychologique auprès des étudiantes et étudiants victimes de VACS;
- Encadrement des activités sociales et d'intégration :
 - Directive pour encadrer la consommation d'alcool lors d'activités sociales,
 - Ajout d'agents de sécurité lors de la tenue des activités prévues au calendrier.