



Le génie pour l'industrie

RAPPORT DE RECOMMANDATIONS DU
GROUPE DE TRAVAIL AD HOC SUR LA
PRÉVENTION ET LA SENSIBILISATION
EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

16 Mai 2017

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières.....	2
Introduction	4
Composition du Comité.....	4
Mandat du Comité.....	4
Définitions	6
Agression sexuelle	6
Conduite vexatoire	6
Conflit/ Mésentente.....	6
Consentement sexuel.....	7
Cyber-intimidation / Cyber-harcèlement	7
Discrimination	7
Harcèlement psychologique.....	8
Harcèlement sexuel	8
Incivilité au travail	8
Intimidation.....	9
Premier Répondant	9
Prévention et sensibilisation	9
Violence à caractère sexuel.....	10
Énoncé des principes directeurs	10
Égalité.....	10
Engagement.....	10
Équité	11
Tolérance zéro.....	11
Transparence	12
Objectif 1: Portrait de la situation à l'ÉTS	12
Environnement intrinsèquement masculin.....	13



Le génie pour l'industrie

Rôles et responsabilités	14
Un mot du Comité: Attentes et scepticisme.....	14
Objectif 2: Recommandations	15
R1 - Formation obligatoire en matière de harcèlement	16
R2 - Campagne récurrente de prévention et sensibilisation.....	17
R3 - Ressources et informations	17
R4 - Dépôt des plaintes et signalements	18
R5 - Traitement des plaintes et signalements	19
R6 - Transparence et outils de suivi.....	20
R7 - Rôles, pouvoirs, devoirs et responsabilités des premiers répondants	20
R8 - Encadrement des relations d'autorité	21
R9 - Diffusion des valeurs organisationnelles	21
R10 - Mise en place d'un comité permanent en matière de prévention du harcèlement.....	22
R11 - Féminisation ou utilisation d'épicène pour les lieux et le matériel pédagogique.....	23
R12 - Portrait professionnel de la situation en matière de harcèlement et assurance qualité.....	23
Conclusion	24



Le génie pour l'industrie

INTRODUCTION

À l'image de la société en général, les personnes œuvrant dans les universités ne sont pas à l'abri de conduites vexatoires de toutes natures (incivilité, conflit, inconduite, intimidation, harcèlement, etc.). Suite à une plainte dénonçant un événement survenu lors des activités d'intégration des nouveaux étudiants à l'automne 2015, l'École a mis sur pied de nombreuses initiatives dont la création, le 20 mai 2016, d'un groupe de travail ad hoc sur la prévention et la sensibilisation en matière de harcèlement.

COMPOSITION DU COMITÉ

La composition de ce Comité a pour but de représenter la communauté ÉTS dans son ensemble. Ce Comité regroupe des représentants de toute la communauté universitaire, soit un membre du corps professoral¹, des maîtres d'enseignement², des chargés(es) de cours³, des employés (es) de soutien⁴, du Service des ressources humaines⁵, des Services aux étudiants⁶, des étudiants (es) actuels⁷ et diplômés⁸ ainsi que du Secrétaire général⁹, responsable de la Politique visant à contrer le harcèlement à l'ÉTS.

MANDAT DU COMITÉ

Le mandat du Comité comporte trois objectifs et se détaillent comme suit:

1. identifier et analyser les problématiques en matière de harcèlement à l'ÉTS;
2. définir des initiatives pour améliorer la sensibilisation et la prévention à l'ÉTS en matière de

¹ Sylvie Dorée, représentante de l'Association des professeurs et professeures de l'ÉTS

² Marlène Clisson, représentante de l'Association des maîtres d'enseignement de l'ÉTS

³ Mathieu Nayrolles, représentant du Syndicat des chargés(es) de cours de l'ÉTS - Service des enseignements généraux

⁴ Karina Boisvert, représentante du Syndicat des employés (es) de l'ÉTS

⁵ Élise St-Laurent, conseillère en ressources humaines et Danielle Tremblay, responsable des relations professionnelles

⁶ Robert Lemieux, directeur des Services aux étudiants, Marion Dedeine, intervenante psycho-sociale

⁷ Maxime T. Guilbault, remplacé par la suite par Samuel Simard

⁸ Francis Bérubé, représentant des anciens étudiantes et étudiants

⁹ Marie Julie Gauthier, conseillère juridique, remplacée par la suite par Louis Marquis, secrétaire général

harcèlement sous toutes ses formes;

3. contribuer à la promotion d'un milieu d'étude, d'enseignement, de recherche et de travail riche et exemplaire.

Dès la première rencontre du Comité, il est apparu important aux membres de considérer dans l'analyse toute forme de situation vexatoire car la détérioration d'une relation pouvant mener au harcèlement débute parfois par des gestes, des paroles ou des comportements qui peuvent paraître sans grande conséquence à première vue. Les interactions qui ont été ciblées par le Comité sont, de façon non-exhaustive, les échanges verbaux, non-verbaux et écrits.

Le Comité s'est penché principalement sur les deux premiers points du mandat qui lui a été confié, jugeant que la mise en œuvre des recommandations contribuera à rendre le milieu d'étude, de recherche et de travail riche et exemplaire.

Les membres du Comité sont conscients que le vocabulaire entourant les situations vexatoires constitue une barrière à la communication sur ce sujet. C'est dans l'optique de diminuer cette barrière que la première section du rapport porte sur des définitions. Cette section est suivie d'une section d'énoncés de principes directeurs. Ces principes directeurs ont guidé les travaux du Comité et influencent de manière importante la nature des recommandations formulées.

Le rapport apporte des réponses aux objectifs visés par le mandat du Directeur général, soit l'établissement d'un portrait de la situation (objectif 1) et l'émission de recommandations (objectif 2) qui permettent de répondre aux constats et préoccupations soulevés par le portrait de la situation. Le troisième objectif (contribuer à la promotion d'un milieu d'étude, d'enseignement, de recherche et de travail riche et exemplaire) n'est pas explicitement traité dans ce rapport car le Comité considère que son atteinte est entièrement conditionnée par les objectifs 1 (identifier et analyser les problématiques en matière de harcèlement à l'ÉTS) et 2 (définir des initiatives pour améliorer la sensibilisation et la prévention à l'ÉTS en matière de harcèlement sous toutes ses formes).

DÉFINITIONS

AGRESSION SEXUELLE¹⁰

Il s'agit d'un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, notamment dans celui des personnes vulnérables, par une manipulation affective ou par du chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique, et à la sécurité de la personne.

Il s'agit d'une catégorie générale qui inclut tous les types de violences à caractère sexuel.

CONDUITE VEXATOIRE

Il s'agit d'une expression parapluie qui désigne tout acte qui contribue à vexer une personne. Il peut s'agir d'incivilité, de conflit, de discrimination, d'intimidation, de harcèlement, et peut être de différentes natures: fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'appartenance à une communauté ethnoculturelle. Mentionnons également qu'en matière de conduite vexatoire, ce n'est pas l'intention qui prime mais l'effet de la conduite sur la personne qui la subit.

CONFLIT/ MÉSENTENTE¹¹

Le conflit est un différend exprimé entre au moins deux parties. Il est issu d'une incompatibilité totale, partielle, réelle ou perçue entre les rôles, les buts, les objectifs, les intentions et les intérêts d'un ou de plusieurs individus qui reconnaissent avoir des motivations contraires.

¹⁰ <http://www.agressionssexuelles.gouv.qc.ca/fr/mieux-comprendre/>

¹¹ Caroline Audette. *Le harcèlement en milieu universitaire – Quelques notions de base*. Document de formation du 20 septembre 2016. p. 11

CONSENTEMENT SEXUEL¹²

Le consentement sexuel est l'accord qu'une personne donne à son ou sa partenaire au moment de participer à une activité sexuelle. Ce consentement doit être donné de façon volontaire, c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'un choix libre et éclairé. Le consentement n'est valable que s'il a été donné librement, c'est à dire obtenu sans contrainte ni menace, alors que la personne est en pleine possession de ses facultés intellectuelles. Un consentement donné sous l'influence de l'alcool ou de la drogue n'est pas valide. Le consentement doit être renouvelé à chaque changement de pratique.

CYBERINTIMIDATION / CYBERHARCÈLEMENT¹³

La cyber intimidation est l'utilisation des formes de technologie pour intimider, blesser ou humilier les autres. Voici quelques exemples de cyberintimidation : envoyer des courriels, messages textes ou messages instantanés cruels ou menaçants à quelqu'un ou afficher des photos qui vont embarrasser quelqu'un.

DISCRIMINATION¹⁴

Il s'agit du fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent plus mal) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne: le sexisme est une discrimination fondée sur le sexe. Il existe aussi des discriminations raciales, religieuses ou d'orientation sexuelle.

¹² BCI. *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*. Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle. 2016-10-14. p. 14

¹³ <https://jeunessejecoute.ca/fr/article/la-cyberintimidation-comment-rester-en-securite>

¹⁴ <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/discrimination/25877>

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE¹⁵

Le harcèlement psychologique se définit comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, lesquelles portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un membre de la communauté universitaire et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la victime (par exemple une agression sexuelle).

HARCÈLEMENT SEXUEL¹⁶

Le harcèlement sexuel est une conduite à connotation sexuelle se manifestant notamment par des paroles, des gestes et des actes non désirés qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et entraînent un milieu de travail ou d'études néfaste.

INCIVILITÉ AU TRAVAIL¹⁷

L'incivilité au travail est souvent définie comme une conduite qui, sans être grave ou sévère, enfreint néanmoins les normes de respect qui prévalent dans un milieu de travail donné. Bien que l'intention claire de nuire ne soit pas nécessaire pour parler d'incivilité, on reconnaît d'emblée que de telles conduites témoignent au moins d'un manque d'égard envers autrui.

¹⁵ BCI. *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*. Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle. 2016-10-14. p. 13

¹⁶ BCI. *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*. Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle. 2016-10-14. p. 14

¹⁷ Caroline Audette. *Le harcèlement en milieu universitaire – Quelques notions de base*. Document de formation du 20 septembre 2016. p. 8



Le génie pour l'industrie

INTIMIDATION¹⁸

Tout comportement, parole, acte ou geste, délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.

PREMIER RÉPONDANT

Il s'agit de toute personne susceptible de recevoir un signalement ou une plainte de la part d'un membre de la communauté universitaire de l'ÉTS et qui représente l'École dans ses activités. Il peut s'agir, pour l'étudiant notamment, d'une personne du corps enseignant ou de la communauté étudiante ou universitaire, d'une direction de département ou des Services aux étudiants. Pour le personnel de l'École, il peut s'agir, notamment, d'une personne en situation d'autorité, d'une personne représentant l'instance syndicale ou d'une personne représentant le Service des ressources humaines.

La conseillère en prévention et traitement du harcèlement à l'ÉTS et les employés (es) du Bureau de la sécurité peuvent agir à titre de premier répondant.

PRÉVENTION ET SENSIBILISATION

Il s'agit de l'ensemble des dispositions prises pour prévenir un danger, un risque ou un préjudice. Lorsque l'objectif est de garantir un milieu de travail et d'étude sain et exempt de harcèlement, la prévention vise à promouvoir une culture organisationnelle qui influence de manière positive les interactions entre les membres de la communauté.

Dans ce contexte, les activités de sensibilisation visent à rendre un groupe plus réceptif à l'importance de prévenir les manifestations de harcèlement au sein de la communauté universitaire.

¹⁸ <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/intimidation/definition/Pages/index.aspx>



Le génie pour l'industrie

VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL¹⁹

Toute forme de violence, physique ou psychologique, perpétrée par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. La notion inclut tous les types d'agression sexuelle, le harcèlement sexuel et les autres inconduites à caractère sexuel telles que les propos sexistes, l'attentat à la pudeur ou l'exposition sexualisée, les images sexuelles dégradantes, le voyeurisme, l'exhibitionnisme, le frotteurisme, le cyber-harcèlement et l'exploitation sexuelle, etc.

ÉNONCÉ DES PRINCIPES DIRECTEURS

Cette section énonce les principes directeurs qui ont guidé le Comité dans ses travaux et qui ont largement influencé les recommandations.

ÉGALITÉ

Il est important pour la communauté de l'ÉTS que sa culture soit inclusive, qu'elle favorise le sentiment d'appartenance de tous, peu importe les différences individuelles. Le besoin d'égalité pour tous est une considération importante, d'autant que l'ÉTS est une communauté à prédominance masculine et qu'une sensibilisation et des actions sont nécessaires afin de garantir que toutes et tous s'y sentent toujours accueillis.

ENGAGEMENT

L'engagement et la collaboration de tous sont nécessaires pour permettre à l'ÉTS de remplir ses promesses à l'égard de l'établissement et du maintien d'un climat d'études et de travail sain. Cela nécessite une implication de tous les membres de la communauté dans des actions concertées et communes. L'établissement et le maintien d'un climat de travail et d'études sain n'est pas la responsabilité de l'établissement seulement, mais doit être porté par tous ses membres.

¹⁹ Caroline Audette. *Le harcèlement en milieu universitaire – Quelques notions de base*. Document de formation du 20 septembre 2016. p. 8.

ÉQUITÉ

La communauté universitaire exprime le besoin de constater que le traitement des inconduites et du harcèlement soit effectué en toute équité et sans favoritisme, peu importe le rôle assumé à l'ÉTS.

Le cas échéant, cette équité doit pouvoir se constater lors du traitement des signalements et des plaintes, notamment par²⁰:

- une équité relationnelle, qui permet une discussion sincère qui respecte le statut et la dignité des parties ;
- une équité de traitement informationnel qui nécessite une communication transparente de la part de l'intervenant et qui permet aux parties de prendre une décision éclairée quant à leur implication dans le processus et quant aux résultats ;
- un processus équitable, qui garantit aux parties qu'elles soient entendues, considérées et impliquées dans la prise de décision conséquente au processus.

L'équité doit aussi se manifester dans la clarté des critères utilisés pour justifier les sanctions ou les mesures qui doivent permettre de réparer le préjudice et d'empêcher la récidive.

TOLÉRANCE ZÉRO

La communauté universitaire exprime l'importance que l'ÉTS applique sur son campus le principe de tolérance zéro en lien avec les conduites vexatoires sous toutes ses formes. Cela signifie qu'aucun comportement vexatoire ne devrait être toléré une fois qu'il est constaté et que des interventions efficaces soient entreprises rapidement afin de faire cesser le comportement. De plus, toute la communauté doit s'engager à participer à la résolution des situations de cette nature. Ce principe doit non seulement être exprimé, mais aussi se concrétiser par des actions efficaces et visibles.

Finalement, la tolérance zéro ne doit pas être détournée afin de créer une institution policière où les

²⁰ Notes de cours - PRD763 - Prévention des différends - Véronique Moore, professeure, Université de Sherbrooke, 2017

faits et gestes des membres de la communauté sont espionnés à chaque instant. De plus, le principe de tolérance zéro ne peut entrer en opposition avec la liberté d'expression.

TRANSPARENCE

La communauté universitaire exprime le besoin d'être mieux informée des actions prises par l'École pour permettre à ses membres d'avoir davantage confiance envers l'établissement. Il est donc important pour le Comité que le contenu de ce rapport soit transmis à toute la communauté, que des efforts soient entrepris afin que la politique, les rôles et les obligations soient connus de tous et bien compris. Lorsque des mesures sont prises, un retour auprès de la communauté doit être prévu sous la forme d'une reddition de compte.

La transparence se manifeste aussi par la consultation et l'implication de la communauté universitaire dans la recherche de solutions.

OBJECTIF 1: PORTRAIT DE LA SITUATION À L'ÉTS

Six rencontres du Comité ont eu lieu entre les mois de juin 2016 et de février 2017. Le Comité a également reçu de la documentation sur la Politique contre le harcèlement à l'École, les ressources et mesures disponibles dans les différents services de l'École ainsi que le rapport de l'Université d'Ottawa et le rapport du Bureau de coopération interuniversitaire (BCI) sur « Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire ».

Lors des rencontres du Comité, une formation sur le harcèlement a été donnée par Mme Caroline Audette, conseillère en matière de prévention de harcèlement et de discrimination, de l'Université de Sherbrooke. Deux rencontres ont permis de recueillir des témoignages de la part de la communauté étudiante, de même que de communiquer le résultat de sondages effectués auprès des maîtres d'enseignement, des professeurs (es) et des employés (es) de soutien.

Le Comité estime toutefois que les informations recueillies ne permettent de dresser qu'un portrait préliminaire des types de conduites vexatoires à l'ÉTS.

Suite aux rencontres, le Comité a pu constater qu'il est impossible d'établir un portrait type de l'agresseur ni de la victime, au sens où les deux se retrouvent au sein de tous les groupes de la communauté de l'École.

Certains facteurs ont aussi pu être identifiés, augmentant, de l'avis du Comité, la probabilité de la survenance d'une conduite vexatoire de toute nature au sein de l'établissement. Les facteurs de risque identifiés sont :

- l'historique de croissance fulgurante de l'École, ainsi que la fréquence et l'ampleur des changements organisationnels et culturels qui en ont résulté ;
- la communauté universitaire à prédominance masculine ;
- la nécessité de devoir compétitionner pour des ressources limitées (subventions, locaux, équipement, ressources humaines, etc.) ;
- le fait que les rôles et les fonctions soient globalement peu ou mal définis ;
- la présence de plusieurs différences individuelles au sein de la communauté : âge, scolarité, origine ethnique ou nationale, orientation sexuelle, statut assumé au sein de l'école (étudiants vs. professeurs vs. gestionnaires) ;
- l'utilisation de modes de communication insuffisants pour satisfaire les besoins de la communauté ;
- le fait que les équipes ou groupes ont tendance à travailler en silo plutôt qu'en équipe.

Le Comité insiste par ailleurs sur deux facteurs de risque importants qu'elle entend développer davantage.

ENVIRONNEMENT INTRINSÈQUEMENT MASCULIN

L'ÉTS attire, à titre d'école de génie, une clientèle étudiante et professorale à composition majoritairement masculine. Or, parce que la communauté n'y est pas sensibilisée, peu d'initiatives ou d'efforts sont mis en œuvre pour accueillir et inclure la diversité à l'intérieur de l'École, particulièrement les femmes. Il manque de modèles féminins auxquels il est possible de s'identifier.



Le génie pour l'industrie

En conséquence, cet environnement masculin, autant social que physique, ne permet pas à tous les membres de la communauté de s'y sentir accueillis, s'y épanouir et ou encore d'y contribuer à leur plein potentiel.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Les rôles et les responsabilités, particulièrement auprès du corps académique, sont peu définis et créent de la confusion. Par exemple, il n'existe aucun lien hiérarchique clair entre le cadre académique et le personnel académique.

Toutes ces relations de pouvoir et d'autorité tacites et non encadrées engendrent des tensions entre et au sein des différents groupes de la communauté ÉTS. Ces tensions peuvent dégénérer facilement en situations vexatoires psychologiques.

UN MOT DU COMITÉ: ATTENTES ET SCEPTICISME

Avant d'aborder la deuxième partie du rapport, le Comité souhaite attirer l'attention du lecteur et des autorités sur un facteur important soulevé lors des consultations. En effet, lorsque la communauté a été sollicitée par le Comité afin de dresser un portrait de la situation à l'ÉTS, deux sentiments forts ont été exprimés par la celle-ci: attentes élevées et scepticisme.

D'une part, la communauté a de grandes attentes en ce qui concerne les travaux de ce Comité et plus spécifiquement de la mise en place par l'établissement des recommandations du Comité. La communauté souhaite un changement de culture rapide et visible afin de mettre un terme aux situations vexatoires dans l'établissement.

D'autre part, la communauté doute de la capacité et la motivation de l'établissement à régler ces problèmes de manière efficiente. Un constat partagé par de nombreux membres de la communauté est que l'établissement se contente de réagir lorsque des situations vexatoires sont médiatisées et n'a pas l'intention réelle d'agir de manière à réduire leur occurrence et agir en prévention.

OBJECTIF 2: RECOMMANDATIONS

Le Comité constate l'existence de différents enjeux auxquels l'ÉTS est confrontée en matière de harcèlement, enjeux qui influencent la nature des recommandations émises dans ce rapport, notamment:

- communication de l'information déficiente au sein de l'École : mécanismes, ressources, personne-référence;
- information de la communauté sur la culture de l'ÉTS en matière de harcèlement : tolérance zéro;
- formation des enseignants : ces premiers répondants ne sont pas formés et ne connaissent pas les actions qu'ils peuvent prendre;
- absence de portrait de la situation à l'ÉTS en matière de harcèlement;
- milieu à prédominance masculine ;
- la considération des relations d'autorité quant à l'expression d'un consentement valide.

Le Comité désire formuler les douze recommandations suivantes en matière de prévention et de sensibilisation au harcèlement.

1. Création d'une formation obligatoire en matière de harcèlement
2. Création d'une campagne récurrente de prévention et sensibilisation
3. Augmentation des ressources et facilitation de l'accès à l'information
4. Simplification du dépôt des plaintes et signalements
5. Équité et imputabilité pour tous lors du traitement des plaintes et signalements
6. Transparence de l'ÉTS sur les questions de harcèlement
7. Clarification des rôles, pouvoirs, devoirs et responsabilités des premiers répondants
8. Encadrement des relations d'autorité
9. Diffusion des valeurs organisationnelles
10. Mise en place d'un comité permanent en matière de prévention du harcèlement

11. Favoriser une féminisation ou l'utilisation d'épicènes pour les lieux et le matériel pédagogique
12. Création d'un portrait professionnel de la situation en matière de harcèlement.

Dans la suite de ce document, nous expliquons chacune de ces recommandations en détail. De plus, lorsqu'applicable, le Comité fournit des pistes de mise en place concrètes sous forme de suggestions ainsi que des indicateurs pour mesurer la performance desdites recommandations après leur mise en place.

R1 - FORMATION OBLIGATOIRE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

Le Comité estime que la communauté ÉTS n'est pas au fait des questions de harcèlement et que ceci contribue à l'incivilité, aux situations vexatoires, au harcèlement et aux agressions, puisque des notions élémentaires telles que l'incivilité, l'intimidation, le consentement et le harcèlement sont mal comprises par la communauté.

En conséquence, le Comité recommande qu'une formation obligatoire soit dispensée aux membres de la communauté appartenant aux groupes suivants:

- employés (es) de soutien ou autres salariés;
- étudiants et étudiantes officiers des organisations étudiantes;
- gestionnaires;
- personnel enseignant;
- premier répondant.

Cette formation devra être élaborée par une personne spécialisée. De plus, le Comité recommande que cette formation aborde les points suivants:

- consentement;
- facteurs de risque, notamment la surconsommation d'alcool, de drogues;
- rôle des témoins silencieux;
- outils de gestion de conflit;
- définition du harcèlement;

- réseaux sociaux – cyberintimidation;
- rôles et responsabilités de chacun;
- processus, ressources disponibles;
- informations sur les autres recours (judiciaire, policier, etc.).

R2 - CAMPAGNE RÉCURRENTÉ DE PRÉVENTION ET SENSIBILISATION

La deuxième recommandation du Comité vise à former de manière obligatoire des membres-clés de la communauté avec l'objectif d'entraîner un changement rapide et profond de culture au sein de l'ÉTS. Cependant, tous les membres de la communauté, quel que soit le groupe auquel ils appartiennent, doivent être sensibilisés et informés sur les questions de harcèlement. Étant donné que le personnel et les étudiants sont extrêmement mobiles au sein du milieu universitaire, le Comité recommande la création d'une campagne récurrente de prévention et de sensibilisation aux questions du harcèlement, des incivilités et des situations vexatoires dans leur ensemble. La période à laquelle cette campagne est menée doit être étudiée pour en garantir son efficacité. Le Comité suggère de s'aligner sur les moments forts de l'ÉTS tels que les rentrées, Noël, les périodes d'examens et les soirées étudiantes et de s'associer aux journées mondiales qui existent telles que la Journée rose²¹. Le Comité suggère aussi d'utiliser des notions de sciences qui pourraient s'apparenter à des situations d'incivilité ou de harcèlement à l'intérieur de la campagne. Cela pourrait être une opportunité pour l'ÉTS de promouvoir son originalité et sa créativité tout en augmentant l'impact de la campagne.

R3 - RESSOURCES ET INFORMATIONS

L'ÉTS dispose de processus et de ressources visant la sécurité et le soutien des personnes. Ces processus et ressources sont mis en place et supportés notamment par les Services aux étudiants (psychologues à disposition de la communauté étudiante) ou encore par la Sécurité (service de raccompagnement sur demande aux résidences étudiantes). Cependant, ces processus et ressources ne sont pas suffisamment connus de la communauté.

²¹ <http://dayofpink.org/?lang=fr>



Le génie pour l'industrie

Le Comité recommande donc que toutes les informations relatives à la sécurité des personnes (tant physique que psychologique) et à leur soutien soient facilement accessibles via le site de l'École (R 3.1).

Le Comité suggère d'envoyer un message fort sur sa position contre le harcèlement avec la création d'un site Web dédié: harcèlement.etsmtl.ca.

Afin d'améliorer et de compléter ces processus, le Comité recommande (R 3.2) l'embauche d'une ressource spécialisée en matière de harcèlement dans les milieux universitaires. Cette ressource devra se voir accorder une autonomie complète en termes de moyens et d'actions. De plus, cette ressource spécialisée en matière de harcèlement se doit d'être impartiale et étrangère à toutes pressions saisonnières telles que les négociations de conventions collectives ou les changements de direction. Pour garantir l'indépendance et l'impartialité de cette ressource, le Comité suggère qu'elle relève directement du Conseil d'administration de l'ÉTS.

Finalement, le Comité recommande que le mandat de cette ressource inclut, entre autres, l'élaboration, en collaboration notamment avec les services aux étudiants, des formations et campagnes de sensibilisation (R1 et R2) ainsi que le traitement des plaintes et leur suivi tel que décrit par la recommandation R4.

R4 - DÉPÔT DES PLAINTES ET SIGNALEMENTS

Le processus de plaintes et de signalements de comportements vexatoires doit impérativement être accessible, transparent et son efficacité doit être mesurable.

Pour ce faire, le Comité recommande que l'ÉTS se dote d'un guichet unique pour les plaintes et signalements de comportements vexatoires (R 4.1). Ce guichet doit être physiquement accessible à tous les membres de la communauté et son emplacement doit être réfléchi de façon à préserver la confidentialité et l'intimité des personnes. De plus, ce guichet doit pouvoir être joignable de manière virtuelle via une boîte courriel unique alignée sur le site web contre le harcèlement, par exemple, harcèlement@etsmtl.ca (R 4.2). Le Comité recommande aussi que l'emplacement et le courriel du guichet unique pour les plaintes et les signalements soit inscrit sur tous les plans de cours, à l'instar

des règlements sur le plagiat (R 4.3).

R5 - TRAITEMENT DES PLAINTES ET SIGNALEMENTS

Le traitement des plaintes et signalements reçus par le guichet unique recommandé dans la section précédente doit suivre les principes directeurs suivants (R 5.1):

- équité dans le traitement des dossiers;
- célérité dans le traitement des plaintes;
- préservation de l'anonymat afin de s'assurer que les plaignants (es) ne subissent pas de représailles.

De plus, la gamme des sanctions auxquelles sont exposés les auteurs de situations vexatoires doit être élaborée et rendue disponible à la communauté (R 5.2). De manière similaire, le Comité recommande que les objectifs visés par le traitement des plaintes (faire cesser le comportement, sanctions, etc.) soient rendus publics à la communauté (R 5.3) dans le but de rassurer la communauté étudiante sur l'imputabilité de tous, incluant les enseignants (es), employés (es) et gestionnaires.

Finalement, le Comité recommande que le guichet unique offre également les services suivants (R 5.4):

- support et aide aux victimes en permettant d'étendre la durée de l'offre de service psychologique;
- support et aide aux personnes mises en cause afin de modifier leur comportement si la plainte est avérée;
- sensibiliser les personnes mises en cause quant à leur comportement et ses conséquences;
- support et aide aux personnes mises en cause qui auraient fait l'objet de plaintes frivoles ou vexatoires;
- expliquer les conclusions et exposer les mesures réparatrices possibles et/ou les sanctions imposées;
- s'assurer de la pérennité de l'intervention.



Le génie pour l'industrie

R6 - TRANSPARENCE ET OUTILS DE SUIVI

Lors de l'élaboration du portrait de la situation, le Comité a recueilli le scepticisme de nombreux membres de la communauté quant à la capacité de l'ÉTS à améliorer la situation. Dans le but de réduire ce sentiment, le Comité recommande que l'ÉTS se dote d'outils de suivi qui permettent d'informer la communauté sur le nombre de plaintes et signalements déposés, le nombre d'enquêtes en cours et les réponses apportées à ces plaintes et signalements. Une fois encore, le Comité recommande que l'ÉTS adopte, pour sa communication autour des questions de harcèlement, une politique similaire à celle du plagiat où, plusieurs fois par année, les décisions du comité de plagiat sont rendues publiques tout en préservant l'anonymat des personnes mises en causes (R 6.1). Toujours dans l'optique d'améliorer la transparence de l'établissement sur les questions de harcèlement, le Comité recommande que les témoins soient tenus informés, dans la mesure du possible, de la progression du dossier (R 6.2) et que le Conseil d'administration offre une reddition de compte annuelle aux membres de la communauté sur les efforts consentis et les résultats obtenus (R 6.3).

De plus, des outils de suivis doivent être développés dans le but d'identifier les récidives et maintenir des statistiques pour mesurer l'efficacité des mesures mises en place (R 6.4).

R7 - RÔLES, POUVOIRS, DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS DES PREMIERS RÉPONDANTS

Les rôles, pouvoirs, devoirs et responsabilités des premiers répondants sur les questions de harcèlement sont tacites. Il n'existe, au sein de l'ÉTS, aucun guide ou processus recensant le comportement attendu des premiers répondants lorsqu'ils sont témoins d'une situation vexatoire ou lorsqu'une situation vexatoire leur est rapportée.

Le Comité recommande qu'un guide soit établi pour les premiers répondants. De plus, le Comité recommande que ce guide s'articule autour des notions suivantes:

- il est utopique d'imaginer que l'ensemble des premiers répondants puissent être formés à recevoir une plainte ou un signalement avec tout ce que cela comporte (véracité de la plainte, support psychologique, etc.). En conséquent, le devoir d'un premier répondant face à une

situation vexatoire devrait être d'accompagner la victime ou le rapporteur au guichet unique recommandé précédemment;

- les premiers répondants comme le personnel enseignant devraient avoir le pouvoir d'exclure l'auteur d'un comportement inapproprié (d'une salle de cours, d'une réunion, etc.) sans subir de conséquences. Pour ce faire, il est impératif que la politique d'évaluation des enseignants intègre un droit de réponse pour les enseignants qui verraient leurs évaluations descendre suite à une intervention;
- les premiers répondants devraient avoir le devoir de signaler toutes les situations dont ils sont témoins au guichet unique et, le cas échéant, d'intervenir pour faire cesser la situation en cours.

R8 - ENCADREMENT DES RELATIONS D'AUTORITÉ

Les relations d'autorité enseignant (e) / étudiant (e) et gestionnaire / employé (e) constituent un terrain fertile au harcèlement, au conflit et aux abus.

Le Comité recommande que l'ÉTS identifie toutes les relations d'autorité présentes au sein de l'établissement et les encadre avec les principes suivants:

- intégrer la notion de consentement libre et éclairé et préciser que la relation d'autorité peut constituer un obstacle;
- envisager l'adoption de règles entourant les consultations des étudiants dans le bureau des enseignants (es) et dans les rencontres gestionnaires – employés (es);
- prévoir des activités de sensibilisation et de communication en lien avec ces concepts et les règles qui pourraient être adoptées.

R9 - DIFFUSION DES VALEURS ORGANISATIONNELLES

L'ÉTS prône des valeurs d'inclusion, de respect, de tolérance ainsi qu'un milieu d'étude, d'enseignement, de recherche et de travail riche et exemplaire quel que soit le genre, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou la religion des membres de sa communauté. Néanmoins, ces valeurs ne sont pas diffusées à la communauté comme peuvent l'être la mission ou la vision de l'ÉTS lors des

rencontres d'accueil de la direction.

Afin de diffuser les valeurs organisationnelles de l'ÉTS, le Comité recommande de modifier le format des rencontres d'embauche avec le Service des ressources humaines afin de sensibiliser les nouveaux embauchés, dès leurs premières heures au sein de l'établissement, aux valeurs de l'ÉTS et aux questions relatives au harcèlement (R 9.1). De plus, le Comité recommande que tous les groupes de salariés soient rencontrés, lors de leur embauche, par le Service des ressources humaines (R 9.2). Aujourd'hui, les personnes chargées de cours et chargées de laboratoires ainsi que les étudiants (es) –salariés (es) ne sont pas rencontrés alors qu'ils assurent la majorité des activités d'enseignement.

R10 - MISE EN PLACE D'UN COMITÉ PERMANENT EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

Le Comité recommande que l'établissement mette en place un comité permanent en matière de prévention du harcèlement avec la composition suivante:

- services aux étudiants (es);
- membre externe spécialisé en la matière;
- représentant (e) des étudiants (es);
- représentant (e) des employés (es);
- représentant (e) des professeurs (es);
- représentant (e) des maîtres d'enseignement;
- représentant (e) des chargés (es) de cours;
- représentant (e) des gestionnaires.

Ses membres devraient disposer d'un dégagement de leurs activités dans le but de contribuer, au maximum de leurs capacités au mandat suivant:

- soutien à la personne conseillère en prévention du harcèlement;
- diffusion de l'information;
- suivi des recommandations;
- participation aux campagnes de sensibilisation;
- réception des informations sur l'état de la situation en matière de harcèlement;

- suivi des meilleures pratiques en la matière.

R11 - FÉMINISATION OU UTILISATION D'ÉPICÈNE POUR LES LIEUX ET LE MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE

Le Comité recommande que les différents lieux de l'ÉTS ainsi que l'ensemble des matériels pédagogiques soient féminisés pour inclure les femmes au sein de notre établissement. Ainsi, le Comité recommande que, par exemple, la maison des étudiants devienne la maison des étudiantes et des étudiants (R 11.1). De plus, une attention particulière doit être portée sur la parité et la féminisation des termes dans les plans de cours et autres matériels pédagogiques (R 11.2).

Finalement, le Comité recommande aussi la création d'un contrepoids à caractère féminin au resto-pub le 100 Génies qui est un pub sportif, auquel une partie de notre communauté féminine ne s'identifie pas et une attention particulière lors des renouvellements des baux des cafés et autres centres sportifs (R 11.3).

R12 - PORTRAIT PROFESSIONNEL DE LA SITUATION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET ASSURANCE QUALITÉ

Lors de la section *Objectif 1: Portrait de la situation à l'ÉTS*, nous avons indiqué que, faute de moyens, le portrait de la situation à l'ÉTS que nous avons fourni pourrait être biaisé ou sous-représenter une catégorie de harcèlement. En effet, notre portrait de la situation est basé sur des anecdotes récoltées auprès des différents groupes de la communauté, des sondages, des appels à témoignages et de nombreuses discussions avec notre communauté. Cependant, le Comité n'a pas la prétention d'être expert sur les questions de harcèlement, ni d'avoir les capacités et qualifications que requiert la création d'un portrait fiable de la situation sur une question aussi sensible et complexe que le harcèlement.

En conséquence, le Comité recommande qu'une enquête professionnelle soit menée par une entreprise extérieure spécialisée, afin d'obtenir un portrait fiable de la situation (R 12.1). Plus spécifiquement, ce portrait doit apporter une réponse scientifique aux questions suivantes:

- prévalence du harcèlement (Par quel groupe, par qui, type de harcèlement, situations à risques, groupes à risques);

- perception de la communauté sur le milieu de l'ÉTS. Est-il sain, riche et stimulant?
- mesure de la connaissance de la communauté sur le harcèlement et les ressources disponibles;
- identification des meilleurs modes de diffusion de l'information auprès de la communauté;
- identification des freins ou obstacles pour la communauté pour aller chercher de l'aide à l'ÉTS;
- déterminer si les membres de la communauté ont sollicité de l'aide externe.

Cette enquête est indispensable pour pouvoir mesurer l'impact des recommandations proposées dans ce rapport et les futurs efforts menés par l'ÉTS en matière de prévention et sensibilisation au harcèlement.

De plus, dans une optique d'amélioration continue, le Comité recommande que cette enquête soit réalisée à intervalles réguliers afin de mesurer les changements de culture (R 13.2). Les résultats de ces enquêtes successives seront soumis au Comité permanent sur les questions de harcèlement et au Conseil d'administration et permettront de juger de l'efficacité des mesures prises.

CONCLUSION

Les membres du Comité ont investi beaucoup de temps et d'énergie afin de condenser ces constats dans le présent rapport et ce, afin de représenter les préoccupations émises par la communauté universitaire consultée. Les membres du Comité sont porteurs des espoirs des membres de la communauté et les attentes créées sont grandes envers l'établissement pour que ses recommandations soient considérées, discutées et mises en œuvre. Lors de la lecture du Rapport du Groupe de travail de l'Université d'Ottawa²² de 2014, cette préoccupation est mise de l'avant. Ils ont eu l'expérience d'un Groupe de travail similaire en 2005 dont les recommandations n'ont jamais été appliquées par l'administration. La mise en place d'un groupe de travail permanent nous apparaît comme une solution pour s'assurer du suivi de ces recommandations.

Nous sommes conscients que les principes énoncés dans ce rapport vont apporter un changement de

²² Université d'Ottawa. *Rapport du Groupe de travail sur le respect et l'égalité : mettre fin à la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa*. 2014. p.18.



Le génie pour l'industrie

culture et par ce fait il est déterminant que l'Administration y adhère et les mette en valeur afin d'assurer son succès et sa pérennité.

Les deux points précédents nous apparaissent essentiels pour que toute la communauté se sente impliquée et que ses membres deviennent des acteurs de ce changement.