

UQÀM

**Bureau d'intervention et de prévention
en matière de harcèlement**

Université du Québec à Montréal



Rapport annuel 2020-2021

Table des matières

Introduction	4
Mandat	5
L'équipe	5
Faits saillants	6
Présentation de la Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement	7
Présentation de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel	9
Interventions du BIPH en vertu des Politiques n°s 16 et 42	10
Bilan des interventions en vertu de la Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement	12
Mise en contexte	13
Informations relatives aux personnes requérantes et mises en cause.....	13
Les motifs de consultation.....	14
Interventions privilégiées par les personnes requérantes	16
Processus de plainte	16
Tableau des plaintes au regard de la Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement.....	17
En bref : Détails sur le parcours des dossiers traités au regard de la Politique n° 42 pour l'exercice 2020-2021.....	18
Bilan des interventions en vertu de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel	19
Mise en contexte	20
Informations relatives aux personnes requérantes et mises en cause	20
Les motifs de consultation.....	21
Interventions privilégiées par les personnes requérantes	23
Processus de plainte	24
En bref : Détails sur le parcours des dossiers traités au regard de la Politique n° 16 pour l'exercice 2020-2021.....	25
Mesures de sécurité	26
Bilan des activités de prévention du Bureau	27
Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel	28
Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement	28
Activités de représentation	28
Comité d'orientation du projet « Des outils de planification pour prévenir les violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur »	29
Communauté de pratique « Le courage d'agir ».....	29

ACFAS : Violences sexuelles dans l'enseignement supérieur	29
Groupe de co-développement interuniversitaire	29
Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal	29
Conclusion	30
Les membres des Comités institutionnels	32
Nos coordonnées	33
Annexe A : Nombre de situations relatives au harcèlement sexuel, au sexisme ou aux violences à caractère sexuel rapportées au BIPH par année.....	34
Annexe B : Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2019-2020.....	35
Annexe C : Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2018-2019.....	36
Annexe D : Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2017-2018	37
Annexe E : Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2016-2017.....	38



Introduction

C'est avec plaisir que je vous présente le rapport annuel du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (ci-après : le Bureau). Le présent bilan porte sur la période du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021. Il rend compte de l'application de la Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement et de l'application de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel.

La première partie du rapport vise à présenter la mission du Bureau et les services qu'il offre. À cet effet, le mandat du Bureau, la Politique n° 42 et la Politique n° 16 y sont présentées. La seconde partie expose le bilan des activités d'intervention et de prévention effectuées au cours de l'année. Il fait état des mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, des activités de formation, des mesures de sécurité, du nombre et de la nature des situations et des plaintes traitées.

Enfin, il nous importe de remercier toutes les personnes avec qui nous avons collaboré afin de résoudre les situations portées à notre attention et de favoriser le maintien d'un climat d'études et de travail sain. Leur contribution est essentielle à l'atteinte de notre mandat et au maintien d'un milieu d'études et de travail sain et exempt de harcèlement.

Je vous remercie pour l'attention portée à ce rapport,

Maude Rousseau,
Directrice

Mandat

Relevant du Vice-rectorat au développement humain et organisationnel et conformément à la Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement de l'UQAM et à la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel de l'UQAM, le mandat du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement se définit par deux grandes orientations : la prévention et le traitement des situations signalées.

En ce qui concerne la prévention, le rôle du Bureau est de veiller à ce que les membres de la communauté universitaire soient sensibilisés et formés relativement au harcèlement, au sexisme et aux violences à caractère sexuel et qu'ils connaissent ses droits et obligations en vertu des Politiques n°s 16 et 42. Les formations et activités de sensibilisation font notamment partie des démarches préventives entreprises par le Bureau. Il en est de même des travaux du Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement et du Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel, dont la directrice assure la présidence.

Pour ce qui est du traitement des situations signalées, le mandat du Bureau est d'accueillir, informer, soutenir et conseiller les personnes membres de la communauté universitaire qui s'adressent à lui. Il est en outre de recevoir les divulgations et signalements, de guider les personnes dans leur recherche de solutions en vue de corriger la situation, d'assurer le traitement des plaintes et de recommander des mesures provisoires ou d'accommodement aux personnes en relation pédagogique ou d'autorité lorsque la santé ou la sécurité de la personne requérante, plaignante ou mise en cause est compromise.

L'équipe

Le mandat du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement a été réalisé par une équipe composée de la directrice, Maude Rousseau; de deux conseillères, Annie Caron et Isabel Fortin ainsi que d'une assistante de direction, Maria Novoa.

Faits saillants

- ❖ Première année d'entrée en vigueur de la Politique n° 42 révisée « Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement ».
- ❖ Deuxième année de mise en œuvre de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel.
- ❖ Adaptation des services ainsi que des activités de sensibilisation, de prévention et de formation au contexte de travail et d'études à distance.
- ❖ Près de 15 000 personnes membres de la communauté de l'UQAM ont visionné la capsule de formation obligatoire intitulée « Ensemble pour contrer la banalisation des violences à caractère sexuel ».
- ❖ Deux cent vingt-cinq (225) dossiers ont été ouverts. De ce nombre, cent quarante et une (141) situations étaient relatives au harcèlement ou aux situations pouvant y mener et quatre-vingt-quatre (84) situations étaient relatives au sexisme et aux violences à caractère sexuel.
- ❖ La majorité des personnes requérantes ont opté pour une démarche d'intervention. L'accompagnement, la sensibilisation de la personne mise en cause et les mesures d'accommodement ont été les démarches majoritairement privilégiées.
- ❖ Quinze (15) plaintes en vertu de la Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement ont été déposées au Bureau.
- ❖ Aucune plainte au regard de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel n'a été déposée au Bureau.

Présentation de la Politique no 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement

L'année 2020-2021 marque la première année d'entrée en vigueur et de mise en œuvre de la nouvelle Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement. Elle se distingue à plusieurs égards de l'ancienne Politique n° 42, notamment, par :

- ❖ l'ajout d'un relais vers la Politique n° 16 en cas de situations de sexisme et de violences à caractère sexuel;
- ❖ la modification du délai de dépôt des plaintes qui tient compte des exigences de la Loi sur les normes du travail ;
- ❖ une plus grande harmonisation entre la Politique n°16 et la Politique n°42, plus particulièrement en ce qui a trait au champ d'application, aux définitions, à la terminologie, à la description des services offerts, aux délais de traitement des situations, à la confidentialité, aux rôles et aux responsabilités;
- ❖ la révision de certaines définitions telles que : « conflit relationnel », « incivilité », « harcèlement discriminatoire » ;
- ❖ la précision de la notion de confidentialité et son application dans les différents contextes d'intervention et de suivi;
- ❖ la clarification des services offerts par le BIPH et le traitement des plaintes;
- ❖ la précision du champ d'application afin qu'il tienne compte des milieux de stage;
- ❖ la précision de la responsabilité des acteurs, notamment en ce qui a trait à la « personne en situation pédagogique ou d'autorité »;
- ❖ la définition de la composition du Comité institutionnel.

La nouvelle Politique n° 42 met de l'avant l'importance accordée à la prévention et à la nécessité d'agir en amont afin d'éviter que les problèmes ne se développent ou s'amplifient. À cet effet, elle reconnaît les situations pouvant mener à du harcèlement comme étant des contextes propres à la prévention et aux interventions visant à préserver un milieu de travail et d'études sain et exempt de harcèlement.

De plus, l'Université reconnaissant à toutes les personnes membres de la communauté universitaire le droit d'être traitées avec dignité, équité et respect mutuel, chaque personne membre de la communauté universitaire est invitée à orienter la personne qui rapporte, qui est témoin ou informée d'une situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement vers le Bureau afin qu'elle puisse obtenir du soutien, des services, de l'accompagnement et des conseils.

Harcèlement

La Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement prévoit les définitions suivantes :

Le « harcèlement » inclut notamment : le harcèlement psychologique, le harcèlement discriminatoire et le harcèlement sexuel.

Le **harcèlement psychologique** est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, blessants ou injurieux d'une personne envers une autre et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et pouvant entraîner pour celle-ci un milieu de travail ou d'études néfaste. Ces conduites vexatoires peuvent être le fait d'une seule personne ou d'un groupe de personnes.

Le **harcèlement discriminatoire** est lié à l'un ou l'autre des motifs sur lesquels il est légalement interdit de discriminer (le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la race, la couleur, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap) ou un motif analogue.

La conduite vexatoire peut se manifester par des paroles, des écrits, des actes ou des gestes à caractère sexuel. La personne qui rapporte, qui est témoin ou informée d'une situation de **harcèlement sexuel**, de sexisme ou de violence à caractère sexuel est invitée à se référer à la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour cette personne.

Situations pouvant mener à du harcèlement

Il s'agit d'une situation problématique qui met en jeu la dignité ou l'intégrité physique ou psychologique d'une personne et qui est susceptible de dégénérer jusqu'à devenir du harcèlement. C'est le cas notamment, mais non exclusivement, de l'abus de pouvoir ou d'autorité, du conflit et de l'incivilité.

Abus de pouvoir ou d'autorité

Comportement d'une personne qui se sert de son pouvoir ou de son autorité de façon indue, arbitraire ou déraisonnable ayant pour effet de compromettre les conditions de travail ou d'études d'une personne.

Conflit relationnel

Situation dans laquelle une hostilité se manifeste de façon réciproque entre deux parties. Un conflit peut naître d'un désaccord sur des méthodes de travail ou d'incompatibilités totales ou partielles, réelles ou perçues, entre les rôles, les buts, les objectifs, les intentions, les valeurs ou les intérêts des personnes.

Incivilité

Conduite individuelle qui enfreint les normes de respect mutuel, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre attendues dans un milieu de travail et d'études et ayant des répercussions négatives sur les personnes et, conséquemment, sur le climat de travail et d'études.

Pour éviter qu'une telle situation ne dégénère, elle doit être réglée de façon constructive, rapidement et avec respect afin de favoriser le mieux-être de chaque personne. Par ses interventions, le BIPH contribue à favoriser cette résolution.

Présentation de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel

Par cette Politique, « l'Université vise à prévenir et à combattre collectivement le sexisme et les violences à caractère sexuel au sein de sa communauté. L'Université reconnaît à toutes, tous les membres de la communauté universitaire de l'UQAM le droit fondamental à un milieu de travail et d'études exempt de toutes formes de sexisme et de violences à caractère sexuel, que ce soit du harcèlement sexuel, des comportements sexuels non désirés ou de la coercition sexuelle.

L'Université veut s'assurer de soutenir, de conseiller, d'accompagner et d'orienter adéquatement et avec diligence les personnes requérantes, c'est-à-dire les personnes victimes, témoins ou informées qui divulguent une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH).

L'Université veut également s'assurer de leur protection immédiate. Pour combattre l'impunité, l'Université s'engage à mettre en place de façon effective les démarches et sanctions applicables en cas de manquement à la présente politique. »

Violence à caractère sexuel

« Comportements, propos et attitudes à caractère sexuel non consentis ou non désirés, avec ou sans contact physique, incluant ceux exercés ou exprimés par un moyen technologique, tels les médias sociaux ou autres médias numériques. Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester par un geste unique ou s'inscrire dans un continuum de manifestations et peuvent comprendre la manipulation, l'intimidation, le chantage, la menace implicite ou explicite, la contrainte ou l'usage de force. »

Sexisme

« Comportements, propos ou attitudes discriminatoires à l'encontre des femmes et des minorités de genre fondés sur des croyances stéréotypées entourant la différence des sexes et des genres.

Dans le cadre de la présente politique, l'hétérosexisme, soit les comportements, les propos ou attitudes discriminatoires qui perpétuent et renforcent les normes de genre hétérosexuelles, est considéré comme une forme de sexisme. »

Interventions du BIPH en vertu des Politiques n^{os} 16 et 42

Dès qu'une personne membre de la communauté universitaire communique avec le Bureau afin de le consulter au regard d'une situation, le plus souvent par téléphone ou par courriel, un dossier est ouvert. Une première rencontre est alors proposée afin de prendre connaissance de la demande de la personne requéranteⁱ et de discuter des possibilités d'intervention.

Dans le cadre d'une consultation, le Bureau transmet à la personne requérante l'information recherchée, telle que les droits et responsabilités, les meilleures pratiques ou encore les recours et interventions possibles pour la personne qui rapporte, est témoin ou informée d'une situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement.

À la suite d'une première rencontre de consultation, la personne peut, si elle le souhaite, utiliser les services du BIPH. En fonction de la nature de la situation, des besoins de la personne requérante et à sa demande, le BIPH fournit des services d'intervention tels que l'accompagnement, la sensibilisation, la facilitation, la médiation, les mesures d'accommodements ou provisoires, la justice réparatrice, l'intervention dans le milieu. Ces diverses possibilités d'intervention visent à prévenir et faire cesser les situations de harcèlement ou pouvant y mener, de sexisme et de violences à caractère sexuel avec diligence. Le processus de plainte, quant à lui, vise à qualifier une situation. Le bien-fondé d'une plainte est déterminé au terme d'une enquête.

Dans chaque cas, bénéficier des services du BIPH n'empêche pas le dépôt d'une plainte ni n'oblige à le faire. Ces processus sont des actions distinctes pouvant être complémentaires.

Consultation et services

Le BIPH offre, de manière confidentielle et sans obligation, des rencontres aux membres de la communauté universitaire. Ces rencontres permettent de transmettre l'information recherchée, telle que les droits et responsabilités, les meilleures pratiques ou encore les recours possibles pour la personne qui rapporte, est témoin ou informée d'un acte de sexisme, de violences à caractère sexuel, d'une situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement. À la suite d'une demande d'information ou de la rencontre, la personne peut, si elle le souhaite, utiliser les services du BIPH.

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement offre notamment les services suivants : accompagnement de la personne requérante, mesures d'accommodement; sensibilisation de la personne mise en cause; facilitation; médiation; approche de la justice réparatrice et l'intervention dans le milieu. La description de ces services est détaillée dans les Politiques n^{os} [16](#) et [42](#) ainsi que sur le site internet du Bureau : harcelement.uqam.ca. Nous vous invitons à les consulter pour plus de précision.

Processus de plainte

Les Politiques n^{os} [16](#) et [42](#) prévoient la possibilité de déposer une plainte. Le processus de plainte comprend différentes étapes, dont le dépôt de la plainte, la recevabilité, et le processus d'enquête. Il est possible de consulter les Politiques ou le site internet du Bureau : harcelement.uqam.ca pour plus de détails.

Bilan des interventions en vertu de la Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement

Mise en contexte

Pour la période du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021, deux cent vingt-cinq (225) dossiers ont été ouverts au Bureau, sur une population de plus de quarante-quatre mille (44 000) personnes. Il s’agit d’une augmentation de 54 dossiers, soit 31 % comparativement à l’exercice 2019-2020.

De ce nombre, cent quarante et une (141) situations rapportées étaient relatives au harcèlement ou aux situations pouvant y mener. Quarante-vingt-quatre (84) étaient relatives à du sexisme et à des violences à caractère sexuel. Le détail des activités relatives à l’application de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel est présenté dans la seconde section du présent rapport.

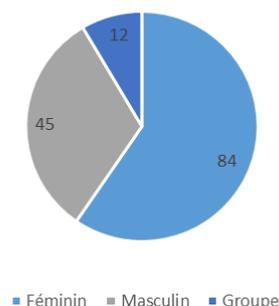
2020-2021	Nbre de dossiers
Politique n° 42	141
Politique n°16	84

Informations relatives aux personnes requérantes et visées

Genre des personnes requérantes

Au cours de la dernière année, quatre-vingt-quatre (84) personnes s’identifiant au genre féminin, quarante-cinq (45) personnes s’identifiant au genre masculin et douze (12) groupes de personnes ont consulté le Bureau pour des situations relatives au harcèlement ou aux situations pouvant y mener.

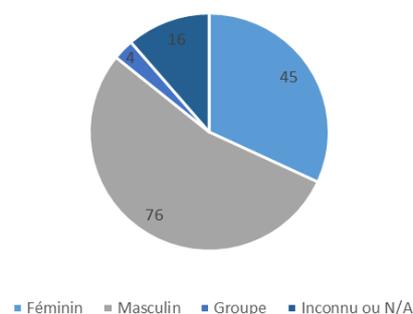
Genre des personnes requérantes



Genre des personnes mises en cause

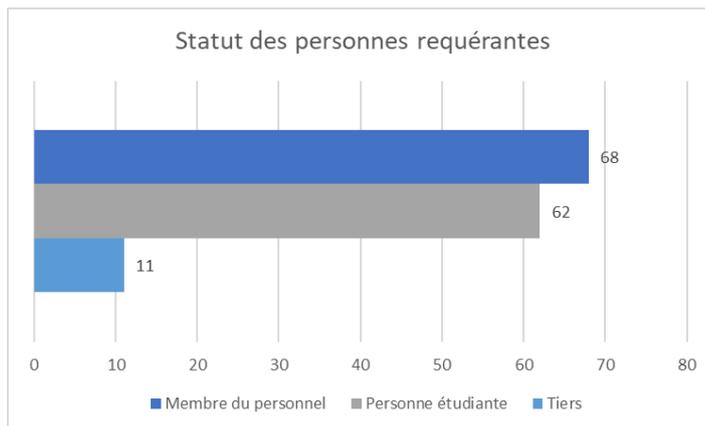
Au cours de la dernière année, pour les situations rapportées au regard de la Politique n°42, quarante-cinq (45) personnes mises en cause étaient de genre féminin. Soixante-seize (76) demandes concernaient des personnes visées de genre masculin. Quatre (4) demandes concernaient des groupes de personnes. Finalement, pour seize (16) dossiers, le genre de la personne visée est inconnu ou ne s’appliquait pas.

Genre des personnes mises en cause



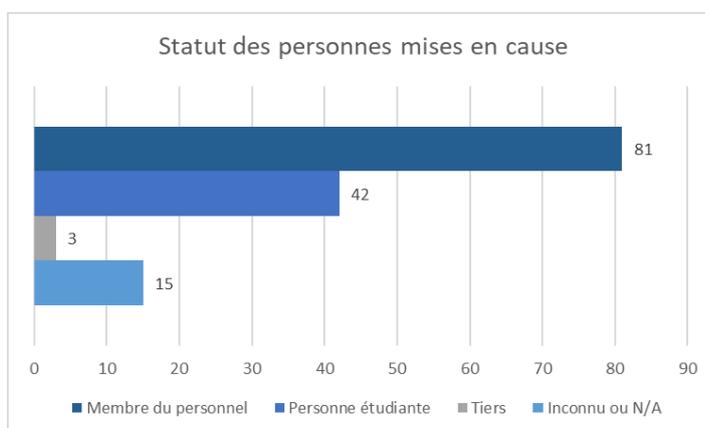
Statut des personnes requérantes

Parmi les personnes requérantes, soixante-huit (68) étaient des membres du personnel, soixante-deux (62) étaient des personnes étudiantes, et onze (11) personnes étaient un des tiers.



Statut des personnes mises en cause

Parmi les personnes mises en cause, dans quatre-vingt-une (81) des situations la ou les personnes mises en cause étaient des membres du personnel, quarante-deux (42) étaient des personnes étudiantes, trois (3) des tiers et quinze (15) étaient des personnes inconnues ou non applicables.



Les motifs de consultation

Afin de permettre une meilleure compréhension des motifs de consultation, nous avons classé les cent quarante et un (141) dossiers de façon à préciser la nature des difficultés vécues par les personnes qui ont sollicité l’aide du Bureau.

Des cent quarante et un (141) dossiers ouverts au BIPH, **soixante-cinq (65)** étaient relatifs au **milieu d’études** de la personne requérante. Plus spécifiquement :

- Dix-huit (18) personnes requérantes consultaient pour des difficultés vécues avec d’autres personnes étudiantes. Les problèmes soulevés se rapportaient principalement à des situations difficiles vécues en contexte de classe, de travaux d’équipe ou de collaboration au sein d’un même projet : des conflits, de l’incivilité, des propos dénigrants, discriminatoires, du harcèlement psychologique. Treize (13) de ces dossiers impliquaient des situations par le biais des moyens technologiques.
- Trente-trois (33) d’entre elles rapportaient vivre des problèmes avec une personne professeure ou chargée de cours. Les difficultés identifiées par les personnes requérantes abordaient essentiellement des propos ou attitudes humiliantes ou dénigrantes, de l’incivilité, de l’abus de pouvoir, des conduites discriminatoires, des enjeux relatifs à la direction de recherche, des conflits en ce qui a trait à l’implication sur des projets et du harcèlement psychologique.

- Quatorze (14) personnes requérantes consultaient pour :
 - des situations vécues dans le cadre de leurs activités associatives (3). Elles disaient vivre de l'exclusion injustifiée, des conflits, de l'incivilité, être l'objet de propos hostiles et diffamatoires ;
 - des situations vécues dans le cadre de leur milieu de stage (2). Les problèmes soulevés se rapportaient principalement à des situations relatives à de l'abus de pouvoir et des évaluations négatives jugées injustifiées et s'apparentant à du harcèlement ;
 - des situations survenues avec des personnes employées, des tiers ou des personnes non identifiées (9). Les difficultés rapportées relevaient de l'incivilité, de conduites jugées discriminatoires et intimidantes.

Des cent quarante et un (141) dossiers traités en vertu de la Politique no 42, soixante-douze (72) concernaient une situation relative à leur **milieu de travail**. Plus spécifiquement :

- Trente-neuf (39) d'entre elles rapportaient être témoin ou vivre des problèmes avec une ou des personnes collègues de travail. Les difficultés identifiées par les personnes requérantes abordaient essentiellement des relations conflictuelles, de l'incivilité, de l'exclusion, un traitement différencié en comparaison aux autres collègues, du harcèlement, et plus largement, un climat de travail difficile.
- Quinze (15) personnes requérantes consultaient pour des difficultés vécues avec une personne en situation d'autorité ou avoir été témoin ou informée de telles situations. Les situations rapportées étaient relatives à du dénigrement, de l'humiliation, de l'abus d'autorité, de l'incivilité, de l'exclusion, un traitement différent des autres collègues, des conflits, du harcèlement.
- Dix (10) personnes requérantes rapportaient vivre des difficultés avec des personnes étudiantes. Les problèmes rapportés étaient de l'ordre de l'incivilité et des propos dénigrants, notamment par le biais de moyens technologiques.
- Huit (8) personnes requérantes ont consulté le Bureau pour des situations survenues avec une tierce personne des tiers ou des personnes non identifiées. Les difficultés rapportées relevaient de l'incivilité et du harcèlement.

Enfin, sur les cent quarante et une (141) demandes formulées au BIPH, quatre (4) visent l'obtention d'informations générales sur le harcèlement et sur les services offerts par le Bureau.

Interventions privilégiées par les personnes requérantes

Les consultations permettent aux personnes requérantes d'exposer la situation vécue et de discuter des démarches et des interventions possibles pour résoudre les problèmes identifiés.

Il est fréquent que plusieurs interventions soient entreprises, le tableau suivant présente la principale intervention.

Principale intervention	Nombre de dossiers	%
Accompagnement	67	47%
Sensibilisation de la personne mise en cause	25	18%
Mesures d'accommodement	15	11%
Intervention dans le milieu	6	4%
Consultation	12	9%
Médiation	1	1%
Processus de plainte	15	10%

Processus de plainte

Pour la période du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021, quinze (15) plaintes au regard de la Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement ont été déposées au Bureau. Pour une de ces plaintes, comme prévu à l'article 9.1 de la Politique, les signalements envers une même personne mise en cause ont été réunis afin de permettre une évaluation plus complète de la situation.

Parmi les quinze (15) plaintes reçues, neuf (9) ont été jugées recevables, six (6) ont été jugées non recevables.

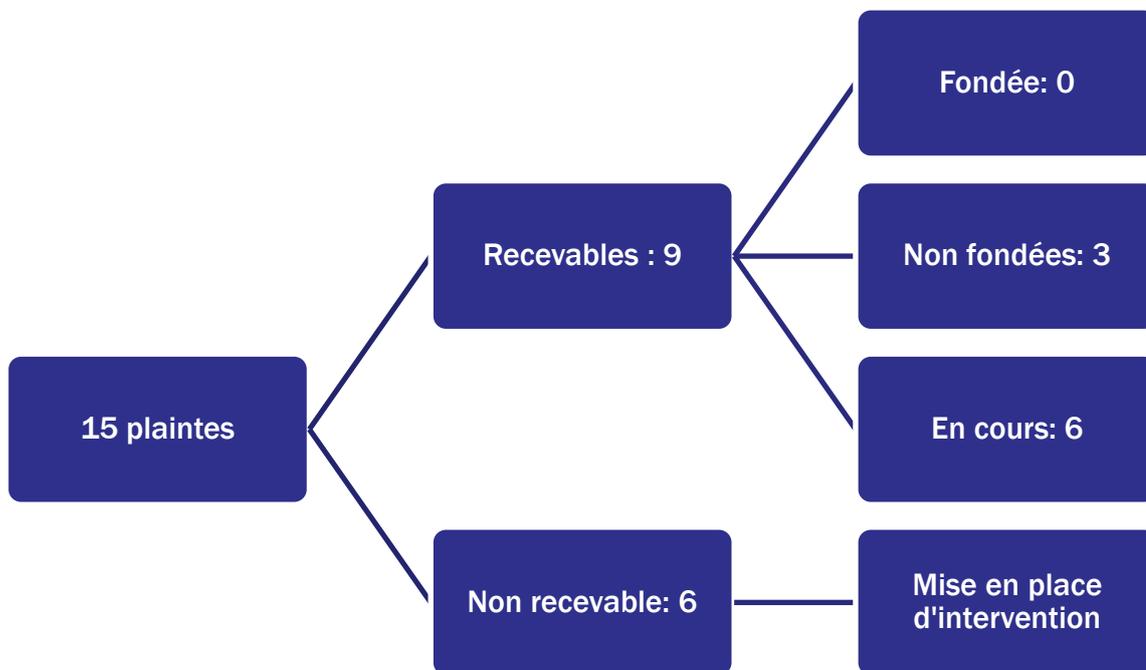
Plaintes non recevables

Pour les plaintes ayant été jugés non recevables, les personnes plaignantes ont été rencontrées et la conclusion de l'analyse leur a été expliquée. Rappelons qu'une plainte est jugée non recevable lorsque les faits allégués ne présentent pas une apparence suffisante de harcèlement. Lorsqu'une plainte est non recevable, les besoins de la personne au regard de la situation sont revus et les services d'interventions offerts par le BIPH peuvent être poursuivis.

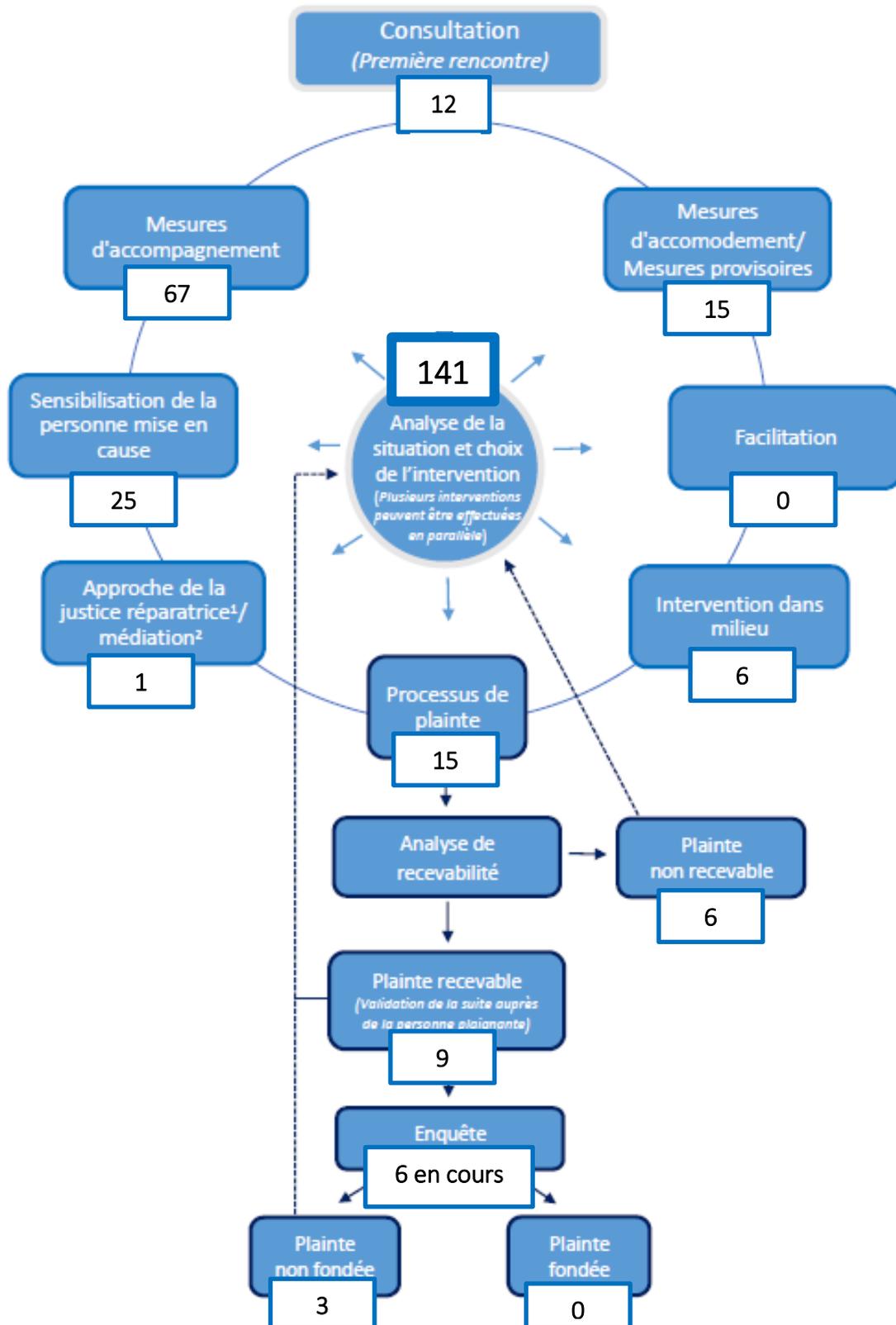
Plaintes recevables et enquêtes

Parmi les neuf (9) plaintes recevables, trois (3) ont été jugées non fondées et six (6) sont en cours d'enquête.

Tableau des plaintes au regard de la Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement



En bref : Détails sur le parcours des dossiers traités en vertu de la Politique n° 42 pour l'exercice 2020-2021



Bilan des interventions en vertu de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel

Mise en contexte

Pour la période du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021, deux cent vingt-cinq (225) dossiers ont été ouverts au Bureau, sur une population de plus de quarante-quatre mille (44 000) personnes. De ce nombre, quatre-vingt-quatre (84) étaient relatives à du sexisme et à des violences à caractère sexuel.

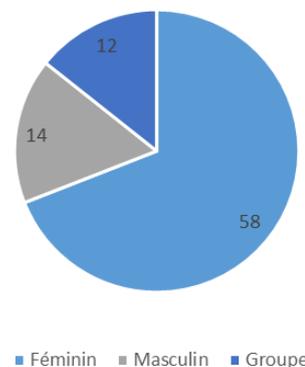
2020-2021	Nbre de dossiers
Politique n° 42	141
Politique n°16	84

Informations relatives aux personnes requérantes et mises en cause

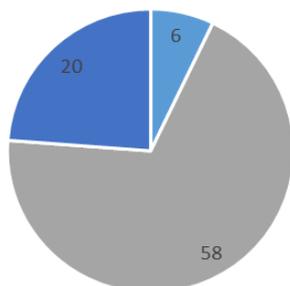
Genre des personnes requérantes

Au cours de la dernière année, cinquante-huit (58) personnes s’identifiant au genre féminin, quatorze (14) personnes s’identifiant au genre masculin et douze (12) groupes^a ont consulté le Bureau pour des situations relatives au sexisme et aux violences à caractère sexuel.

Genre des personnes requérantes



Genre des personnes mises en cause



Genre des personnes mises en causes

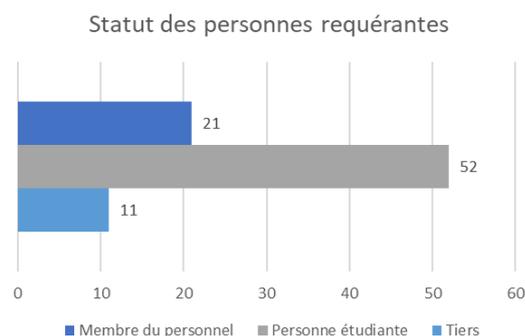
Au cours de la dernière année, cinquante-huit (58) demandes concernaient des personnes de genre masculin. Les personnes de genre féminin mises en cause par les demandes sont, quant à elles, au nombre de six (6). Finalement, pour vingt (20) dossiers, le genre de la personne mise en cause n’est pas révélé ou est inconnu.

■ Féminin ■ Masculin ■ Inconnu ou N/A

^a Les groupes peuvent être des associations étudiantes, des groupes étudiants ou un groupe de personnes rapportant collectivement une même situation.

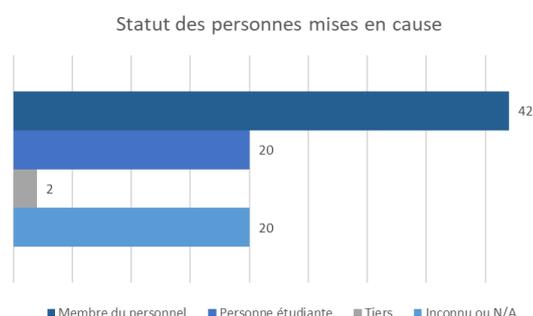
Statut des personnes requérantes

Parmi les personnes requérantes, vingt et une (21) étaient des membres du personnel, cinquante-deux (52) des personnes étudiantes et onze (11) des tiers.



Statut des personnes mises en cause

Parmi les personnes mises en cause, quarante-deux (42) étaient des membres du personnel, vingt (20) étaient des personnes étudiantes, deux (2) des tiers et vingt (20) étaient des personnes inconnues ou non identifiées.



Les motifs de consultation

Les motifs qui incitent la collectivité universitaire à consulter le Bureau sont multiples. Des quatre-vingt-quatre (84) personnes ou groupes qui ont consulté le Bureau au regard de la Politique n° 16 :

Trente-neuf (39) personnes ont rapporté avoir été victimes de sexisme ou de violences à caractère sexuel. Vingt-neuf (29) personnes ou groupes se sont présentés comme témoins ou informés d'une situation de sexisme ou de violence à caractère sexuel. Ces personnes souhaitaient être accompagnées par le Bureau afin d'offrir un soutien adéquat à la personne victime ou pour obtenir de l'aide dans la gestion de la situation de sexisme ou de violence à caractère sexuel. Deux (2) personnes ont consulté le Bureau pour obtenir du soutien suite à la commission d'actes de sexisme ou de violences à caractère sexuel. Finalement, les quatorze (14) autres personnes requérantes ou groupes désiraient consulter pour obtenir des informations relatives aux droits et responsabilités des membres de la communauté universitaire, aux meilleures pratiques d'accompagnement ou encore aux recours possibles lors de situations de sexisme et de violence à caractère sexuel.

Des quatre-vingt-quatre (84) consultations, cinquante-deux (52) personnes ou groupes consultaient pour une situation relative à leur milieu d'études. Plus spécifiquement :

- Treize (13) personnes étudiantes consultaient relativement à des situations vécues entre personnes étudiantes. Les situations rapportées concernaient du sexisme, des avances et de propositions insistantes à caractère sexuel non désirées, dont par le biais de moyens technologiques ; des manifestations abusives et non désirées d'intérêt amoureux et sexuel ; des commentaires, allusions, plaisanteries, interpellations à caractère sexuel ; du cyber harcèlement sexuel ; des attouchements non désirés et de l'agression sexuelle.
- Vingt-huit (28) d'entre elles rapportaient vivre ou avoir été témoins ou informées d'une situation impliquant une personne professeure ou chargée de cours. Les situations rapportées concernaient du sexisme, des avances verbales et de propositions insistantes à caractère sexuel non désirées ; des manifestations abusives et non désirées d'intérêt amoureux et sexuel, dont par le biais de moyens technologiques ; des commentaires et des allusions à caractère sexuel, des attouchements non désirés et de l'agression sexuelle.
- Onze (11) personnes consultaient pour des situations vécues avec des membres du personnel, des tiers, des personnes non identifiées ou externes. Ces situations concernaient du sexisme, des commentaires, allusions, plaisanteries, interpellations à caractère sexuel et du cyber harcèlement sexuel.

Des quatre-vingt-quatre (84) consultations, vingt et une (21) personnes employées consultaient pour une situation relative à leur milieu de travail. Plus spécifiquement :

- Dix (10) personnes consultaient pour des situations vécues avec une autre personne employée. Parmi ces situations, trois (3) impliquaient une personne en position d'autorité tandis que les sept (7) autres étaient entre personnes de statuts équivalents. Les situations rapportées concernaient du sexisme, des commentaires, des allusions, des plaisanteries et des interpellations à caractère sexuel ou l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue.
- Six (6) personnes consultaient pour des situations vécues avec des personnes étudiantes. Les situations rapportées concernaient des avances et des propositions insistantes à caractère sexuel non désirées et de l'exposition à des images explicites.
- Les cinq (5) autres personnes souhaitaient obtenir des informations sur les meilleures pratiques et références en matière de violences à caractère sexuel ainsi que sur les droits et responsabilités des membres de la communauté universitaire.

Onze (11) personnes requérantes étaient des tiers. Les situations rapportées concernaient des avances et des propositions insistantes à caractère sexuel non désirées ; des manifestations abusives et non désirées d'intérêt amoureux et sexuel, de l'agression sexuelle ainsi que des demandes d'informations relatives aux meilleures pratiques ou encore les recours possibles lors de situations de sexisme et de violence à caractère sexuel.

Interventions privilégiées par les personnes requérantes

Les consultations permettent aux personnes requérantes d'exposer la situation vécue et de discuter des démarches et des interventions possibles pour résoudre les problèmes identifiés. Pour les quatre-vingt-quatre (84) demandes de consultations, le délai minimal pour la première prise de contact a été de moins d'une journée tandis que le délai maximal a été de trois jours.

Délai premier contact	
Délai minimal (jours) :	0
Délai maximal (jours) :	3

Il est fréquent que plusieurs interventions soient entreprises, le tableau suivant présente la principale intervention.

Principale intervention	Nombre de dossiers	%
Accompagnement	30	36%
Sensibilisation de la personne mise en cause	27	32%
Intervention dans le milieu	8	10%
Consultation	11	13%
Mesures d'accommodement	5	6%
Facilitation	2	2%
Approche de la justice réparatrice	1	1%

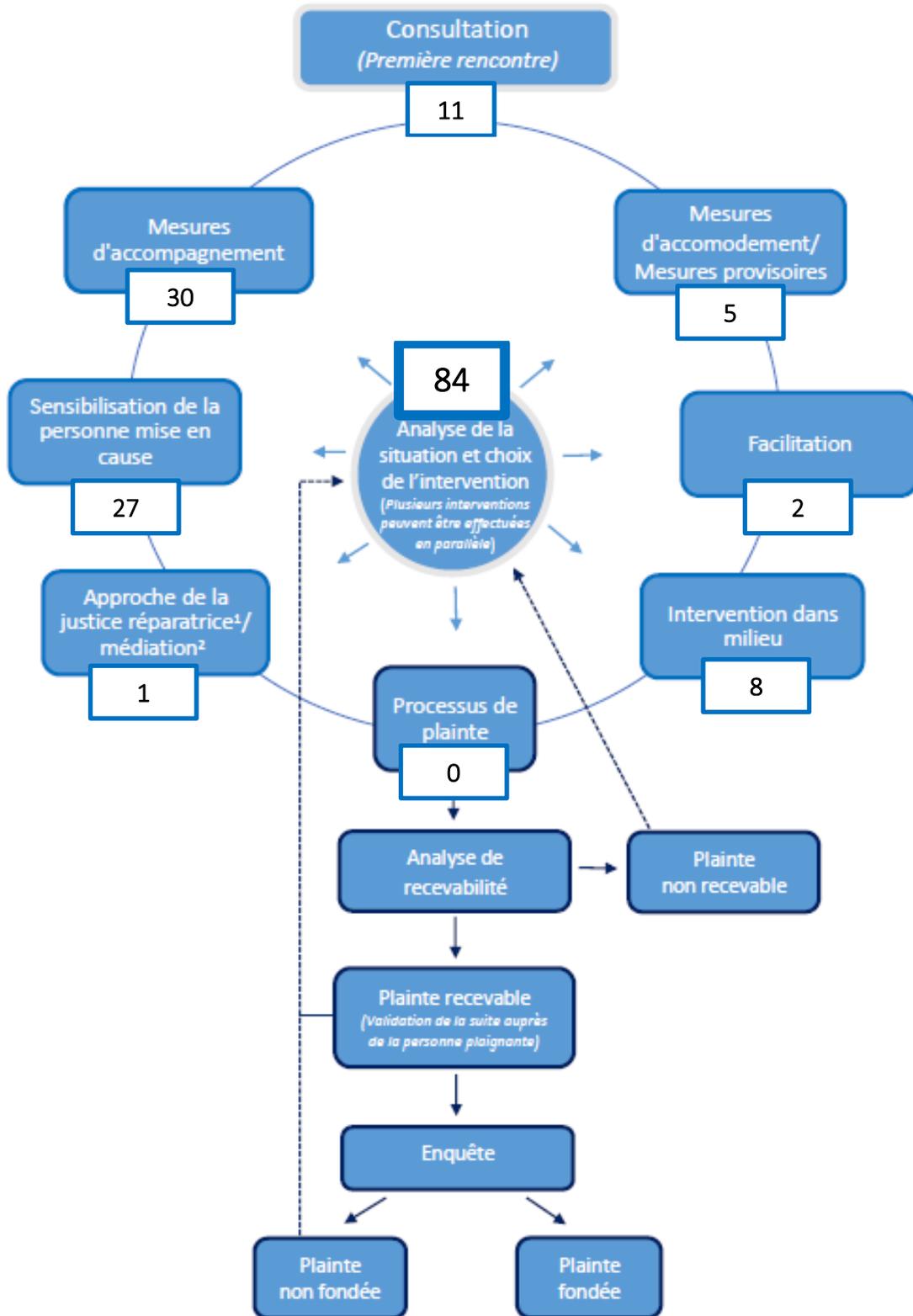
Le Bureau veut s'assurer de soutenir, de conseiller, d'accompagner et d'orienter adéquatement et avec diligence les personnes requérantes. Il est possible de constater que le traitement de la situation a été finalisé en moins d'un mois dans une forte majorité des situations, et ce, tout en respectant le rythme et les besoins de la personne requérante. Les situations ayant nécessité plus d'un mois de traitement impliquent la mise en place de plusieurs interventions.

Délai de traitement de la situation	
Moins de deux semaines	54
Moins d'un mois	18
Entre un et trois mois	8
Plus de trois mois	4

Processus de plainte

Pour la période du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021, aucune plainte au regard de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel n'a été déposée au Bureau.

En bref : Détails sur le parcours des dossiers traités en vertu de la Politique n° 16 pour l'exercice 2020-2021



Mesures de sécurité

Le contexte d'études et de travail à distance a nécessité la mise en place de mesures de sécurité adaptées pour permettre le maintien d'un milieu sain et sécuritaire. En collaboration avec différents services, des conseils de sécurité ont été mis de l'avant selon les rôles et responsabilités des membres de la communauté universitaire^b.

En outre, des mesures de sécurité sont mises en place dans le cadre de la politique :

- Service de raccompagnement ;
- Opérations d'assistance et d'intervention immédiate, 24 heures sur 24, sept jours par semaine, tous les jours de l'année, par le Service de la prévention et de la sécurité;
- Analyse des espaces physiques en vue de déterminer les ajustements des infrastructures ainsi que l'aménagement des espaces nécessaire pour les rendre sécuritaires. Par exemple, de tels ajustements peuvent comprendre l'éclairage accru dans certaines zones, l'installation de caméras, etc. ;
- Outils pour communiquer rapidement avec le SPS et le personnel qualifié de manière préventive ou en cas d'urgence, tels que la présence de téléphones rouges d'urgence répartis à travers le campus et une ligne téléphonique directe.

^b Exemples de conseils de sécurité mis de l'avant : enseigner.uqam.ca/outils/zoom/suivre-conseils-securite/

Bilan des activités de prévention du Bureau

Plusieurs activités de prévention, de sensibilisation et de formation sur le harcèlement, le sexisme et les violences à caractère sexuel ainsi que sur les rôles et les responsabilités spécifiques en vertu des Politiques n^{os} 16 et 42 sont offertes aux personnes membres de la communauté universitaire.



Pour le présent exercice, les activités de prévention du Bureau ont été adaptées au contexte à distance, et ce, autant en termes de modalités que de contenu. La capsule vidéo « [Le respect, même à distance](#) » a été lancée en septembre 2021. Développée à l'intention des personnes membres du personnel et de la population étudiante, cette capsule rappelle que les Politiques n^{os} 16 et 42 s'appliquent même à

distance. La capsule est portée par une employée et une étudiante qui présentent brièvement les ressources et les services mis à la disposition de la communauté. Elle souligne l'importance de connaître les politiques et d'adopter des comportements respectueux. Elle rappelle l'obligation pour toutes les personnes membres de la communauté de suivre les formations sur les violences à caractère sexuel. La vidéo insiste sur le fait que la culture du respect et du consentement à l'UQAM est la responsabilité de tous.

Formation obligatoire

Le lancement de la capsule de formation annuelle obligatoire intitulée « Ensemble pour contrer la banalisation des violences à caractère sexuel » a été lancée au début du mois de février 2021. Près de 15 000 personnes membres de la communauté de l'UQAM l'ont visionnée. Cette capsule a été développée par l'UQAM en collaboration avec l'École de technologie supérieure. Elle présente différents témoignages fictifs, rédigés à partir de situations rapportées dans différents milieux universitaires, de même que des compléments d'information. Ces témoignages, mis en scène par trois personnages sous forme de confidence à la caméra, abordent les vécus de personnes ayant subi, ayant été témoins ou informées et ayant commis une violence à caractère sexuel (VACS). Concrètement, cette capsule poursuit les objectifs suivants :



- Augmenter l'identification d'une situation comme étant problématique ou nécessitant une intervention ;
- Remettre en question la banalisation de certains comportements, propos et attitudes à caractère sexuel ;
- Réduire la minimisation du vécu en lien avec les VACS ;

- Augmenter la recherche de soutien ;
- Favoriser des attitudes aidantes lors de dévoilement de VACS.

La capsule a été offerte par le réseau de l'Université du Québec et est diffusée à grande échelle dans plusieurs universités francophones du Québec.

Finalement, trente-trois (33) formations tenant compte des rôles et des responsabilités spécifiques à certains groupes de personnes^c davantage susceptibles d'être victimes, témoins ou informées de situations relatives au harcèlement, au sexisme ou aux violences à caractère sexuel, totalisant 656 personnes participantes ont été organisées.

Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel

Institué afin de mettre en place les moyens de prévention et de suivi nécessaires pour assurer à la communauté universitaire un milieu exempt de sexisme et de violences à caractère sexuel, le Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel s'est rencontré à sept (7) reprises.

Un sous-comité créé afin de discuter de la stratégie annuelle de prévention et des thèmes et contenu des formations annuelles obligatoire s'est réuni à six (6) reprises au cours de la période de référence.

Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement

Institué afin de mettre en place les moyens de prévention nécessaires pour assurer à la communauté universitaire un milieu sain et sécuritaire, le Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement s'est rencontré à six (6) reprises.

Un sous-comité créé afin de discuter des activités de prévention à prioriser s'est réuni à trois (3) reprises au cours de la période de référence.

Activités de représentation

Le Bureau a travaillé à faire connaître davantage les services qu'il offre aux membres de la communauté universitaire, dans le cadre d'entrevues et de présentations à des groupes spécifiques.

^c Activités de formation offertes aux personnes en situation pédagogique ou d'autorité, aux membres du Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel et du Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement et aux représentantes, représentants des associations étudiantes.

Comité d'orientation du projet « Des outils de planification pour prévenir les violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur »

Le Bureau est membre du comité d'orientation du projet « Des outils de planification pour prévenir les violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur ». Ce projet de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur (VSSMES), en partenariat avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), vise à mieux prévenir les VSSMES et à évaluer les mesures préventives mises en place. Les objectifs sont d'établir des balises quant aux cibles de changements, aux objectifs et aux contenus à privilégier pour prévenir les VSSMES, du cégep à l'université, pour les étudiant.es et les employé.es, ainsi que d'élaborer un guide comprenant les principales étapes de l'évaluation des mesures préventives mises en place par l'établissement.

Communauté de pratique « Le courage d'agir »

Le Bureau participe activement à la communauté de pratique francophone « Le courage d'agir ». Au cours du présent exercice, les membres ont achevé la création d'un outil pour favoriser l'engagement du personnel des établissements d'enseignement supérieur canadiens dans la prévention des violences à caractère sexuel.

ACFAS : Violences sexuelles dans l'enseignement supérieur

Le Bureau a participé à la table ronde « Enjeux de l'implantation des politiques québécoises visant à prévenir et à contrer les violences sexuelles dans le milieu de l'enseignement supérieur » présenté au colloque *Violences sexuelles dans l'enseignement supérieur – Après les mobilisations et les recherches : enjeux émergents et perspectives de changement au Canada et en Europe francophone* de l'ACFAS 2021.

Groupe de co-développement interuniversitaire

Le Bureau participe à un groupe de co-développement interuniversitaire. Ce groupe est composé de personnes représentantes des bureaux d'intervention et de prévention en matière de harcèlement d'autres universités de la grande région de Montréal et des alentours. Des rencontres mensuelles ont été organisées et ont permis aux membres d'échanger sur des enjeux tels que la formation obligatoire, les dénonciations anonymes, les services en contexte d'études et de travail à distance, etc.

Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal

Le Bureau siège à la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal. Lors des rencontres, différents enjeux sur la question ont été abordés et discutés, permettant ainsi au Bureau de parfaire ses outils et de développer des ressources et des partenariats pour intervenir auprès des victimes de violences à caractère sexuel.

Conclusion

À l'instar du dernier exercice, celui de l'année 2020-2021 s'est déroulé dans un contexte de pandémie mondiale et d'études et de travail à distance. Fort de son expérience des derniers mois, le Bureau a maintenu l'ensemble de ses activités et de ses services de prévention et d'intervention en se voulant le plus près possible malgré la distance.

En ce qui a trait à la prévention, l'entrée en vigueur de la Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement a marqué le début du présent exercice. Par cette Politique révisée, l'UQAM reconnaît sa responsabilité d'assurer un milieu d'études et de travail exempt de toute forme de harcèlement et veille à ce qu'aucune forme de harcèlement ne soit tolérée, quelle qu'en soit la source. Cette Politique insiste aussi sur l'importance de la collaboration et de la contribution de chaque personne et de chaque groupe de la communauté universitaire pour favoriser la création d'un tel milieu. C'est d'ailleurs grâce à cette collaboration et à cette contribution collective que la Politique révisée a vu le jour. Elle est le résultat de longs travaux impliquant de nombreuses personnes représentantes des différents groupes de notre communauté ainsi que des membres du Comité institutionnel. En guise de rappel de l'application de la Politique n° 42 dans le cadre des interactions dans un contexte d'études et de travail à distance, la capsule d'information « [Le respect, même à distance](#) » a été largement promue auprès de la communauté universitaire.

Outre l'entrée en vigueur de la Politique n° 42 révisée, le lancement de la capsule de formation obligatoire intitulée « Ensemble pour contrer la banalisation des violences à caractère sexuel » constitue une autre action de prévention majeure. Cette capsule, élaborée en collaboration avec nos collègues de l'École de technologie supérieure et mise à la disposition de l'ensemble des établissements du Réseau de l'Université du Québec et des autres universités a été visionnée par plus de 15 000 personnes membres de la communauté de l'UQAM. Grandement appréciée, elle a voyagé jusqu'en Europe où des établissements universitaires parisiens en font l'utilisation. La pertinence de son contenu est à nouveau le fruit de la contribution de membres du Comité permanent ainsi que de plusieurs acteurs de l'UQAM qui ont accepté de partager leur temps et leur expertise au profit d'un intérêt collectif.

En ce qui concerne le volet « intervention » relatif au mandat du Bureau, nous observons que la baisse du nombre de situations traitées lors de la mise en place des mesures de confinement, ne s'est pas maintenue. En effet, pour le présent exercice, le nombre de dossiers traités (225) s'inscrit dans la progression observée des dernières années en ce qui a trait à la sollicitation du Bureau par les membres de la communauté de l'UQAM. Cette progression est particulièrement frappante en ce qui a trait aux situations traitées en vertu de la Politique n° 16 qui sont passées de dix-sept (17) demandes en 2017-2018 à quatre-vingt-quatre (84) pour l'année 2020-2021. Malgré cette augmentation constante de la fréquentation du Bureau, nous observons que les Politiques n°s 16 et 42 ainsi que les services offerts par le Bureau demeurent grandement méconnus par les membres de notre communauté.

Les situations traitées et les personnes rencontrées dans le cadre de la mise en place de notre mandat nous permettent de constater que des efforts importants doivent être maintenus en ce qui a trait à la prévention. L'adoption et l'entrée en vigueur récentes des Politiques n^{os} 16 et 42 révisées accentuent la nécessité de les faire connaître. Diffuser largement les valeurs et les principes qui sous-tendent ces politiques institutionnelles contribuera au maintien d'un milieu d'études et de travail sain et sécuritaire. Dans cette perspective, nous poursuivrons, dans le cadre de l'exercice à venir, les actions de sensibilisation et de formation des membres de notre communauté universitaire sur les questions relatives au harcèlement, aux violences à caractère sexuel ainsi qu'aux Politiques n^{os} 16 et 42. Plus spécifiquement, nous travaillerons à :

- Mettre en place une campagne d'information et de sensibilisation relatives aux Politiques n^{os} 16 et 42;
- Élaborer et diffuser à l'ensemble de la communauté universitaire la phase 3 de la formation obligatoire sur les violences à caractère sexuel ;
- Élaborer et diffuser une formation à l'intention des gestionnaires et des personnes en situation d'autorité sur leurs rôles et leurs responsabilités en vertu des politiques n^{os} 16 et 42.

Ce rappel aux membres de la communauté de l'UQAM de leurs responsabilités individuelles et collectives en matière de harcèlement et de violences à caractère sexuel, ainsi que le soutien quant à celles-ci, contribueront à faire de l'UQAM un milieu de travail et d'études exempt de toutes formes de sexisme, de violences à caractère sexuel et de harcèlement.

Les membres des Comités institutionnels

Comité institutionnel sur le respect des personnes, l'intervention et la prévention en matière de harcèlement

- Myriam Dubé, représentant les professeures et professeurs et les maîtres de langues, désignée par le Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAM (SPUQ);
- Lorraine Doucet, représentante des chargées et chargés de cours, désigné par le Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM (SPPEUQAM) ;
- Lysa Brunet, représentant les membres du Syndicat des employées et employés de l'UQAM (SEUQAM);
- Martine Pilon, représentant le personnel non syndiqué, désignée par l'Association des employées et employés non syndiqués de l'UQAM (AENSUQAM);
- Victor Chi Cheung, représentant le personnel cadre, désignée par l'Association des cadres de l'UQAM (ACUQAM);
- Laurianne Ladouceur, représentant le personnel étudiant employé, désigné par le Syndicat des employées et employés étudiants de l'UQAM (SÉTUE);
- Amira Issa, Sonia Alimi, et Tasnim Rekik, représentant les étudiantes et étudiants, désignée par le Comité à la vie étudiante;
- Annie Corriveau, directrice du service du développement organisationnel ;
- Jean-François Champagne, directeur du Service du personnel cadre et de soutien;
- Josée Dumoulin, directrice du Service du personnel enseignant;
- Jasmin Roy, directeur des Services à la vie étudiante;

Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel

- Marie Langevin, représentant les professeures et professeurs et les maîtres de langues, désignée par le Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAM (SPUQ);
- Marie-Ève Ross, représentant les chargées et chargés de cours, désignée par le Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM (SPPEUQAM) ;
- Martine Poulin, représentant les membres du Syndicat des employées et employés de l'UQAM (SEUQAM);
- Émilie Macot, représentant le personnel non syndiqué, désignée par l'Association des employées et employés non syndiqués de l'UQAM (AENSUQAM);
- Normand Larocque, représentant le personnel cadre, désignée par l'Association des cadres de l'UQAM (ACUQAM);
- Laurianne Ladouceur, représentant le personnel étudiant employé, désignée par le Syndicat des employées et employés étudiants de l'UQAM (SÉTUE);
- Alexandra Dupuy, Sarah Thibault et Sara Yacoub, représentant les étudiantes et étudiants, désignée par le Comité à la vie étudiante;
- Jean-François Champagne, directeur du Service du personnel cadre et de soutien;
- Josée Dumoulin, directrice du Service du personnel enseignant;
- Jasmin Roy, directrice des Services à la vie étudiante;
- Josée S Lafond, Doyenne de la faculté des sciences humaines ;
- Louis Baron, vice-recteur au Développement humain et organisationnel.

Nos coordonnées

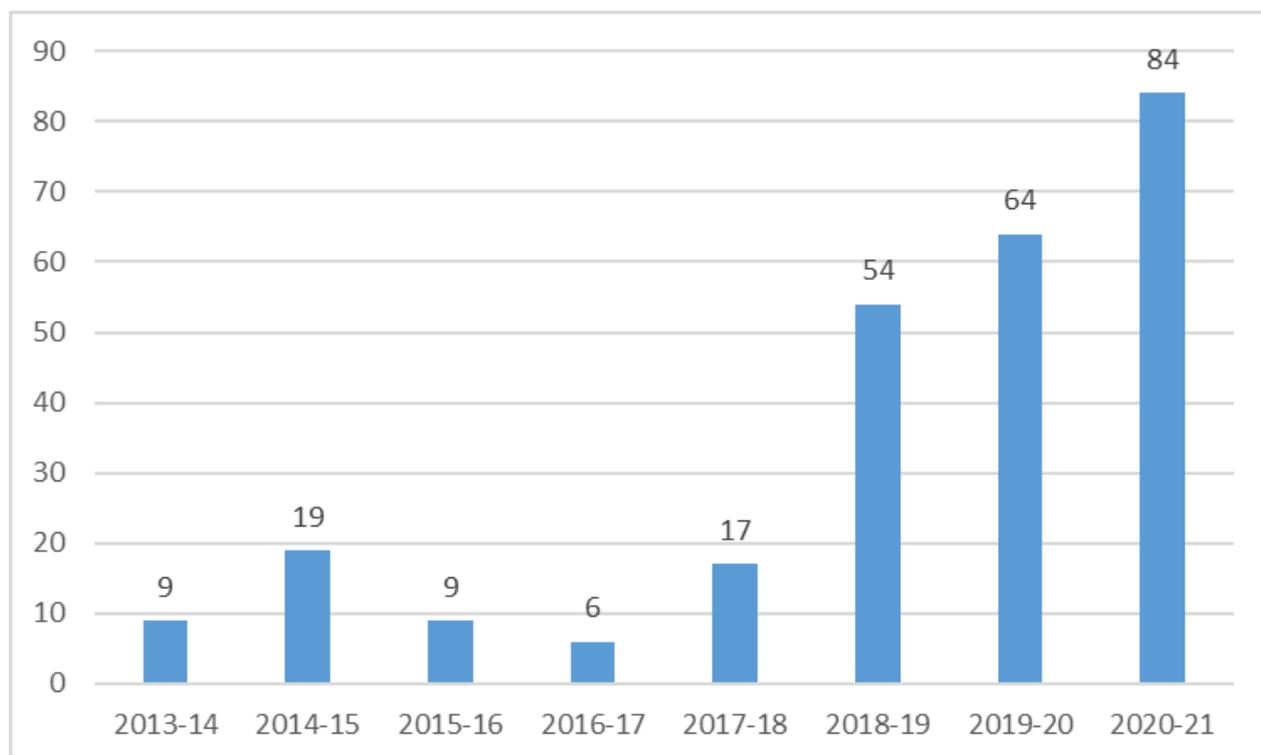
1440, rue Saint-Denis - Bureau F-R060
Montréal (Québec) H2X 3J8

Université du Québec à Montréal
Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement
Case postale 8888, succursale Centre-ville
Montréal, QC H3C 3P8

Téléphone : 514 987-3000, poste 0886
Télécopieur : 514 987-8776

Site web : www.harcelement.uqam.ca
Courriel : harcelement@uqam.ca

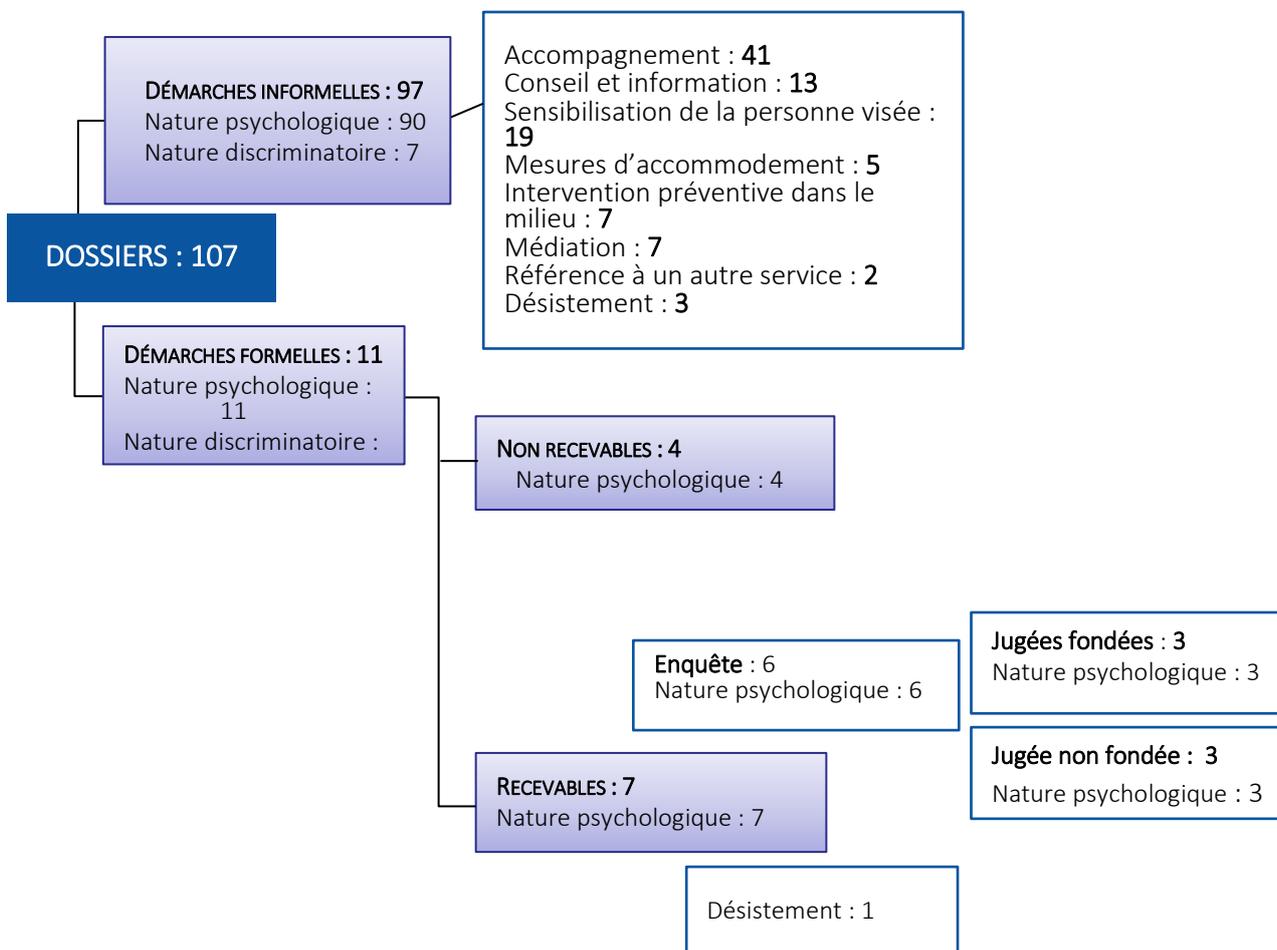
Annexe A : Nombre de situations relatives au harcèlement sexuel, au sexisme ou aux violences à caractère sexuel rapportées au BIPH par année



Les données présentées dans ce tableau sont tirées des rapports annuels précédents, dont les périodes de références sont du 1^{er} juin au 31 mai. Il est à noter que d'anciennes versions des politiques institutionnelles s'appliquaient avant le 11 juin 2019.

Annexe B : Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2019-2020

Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique



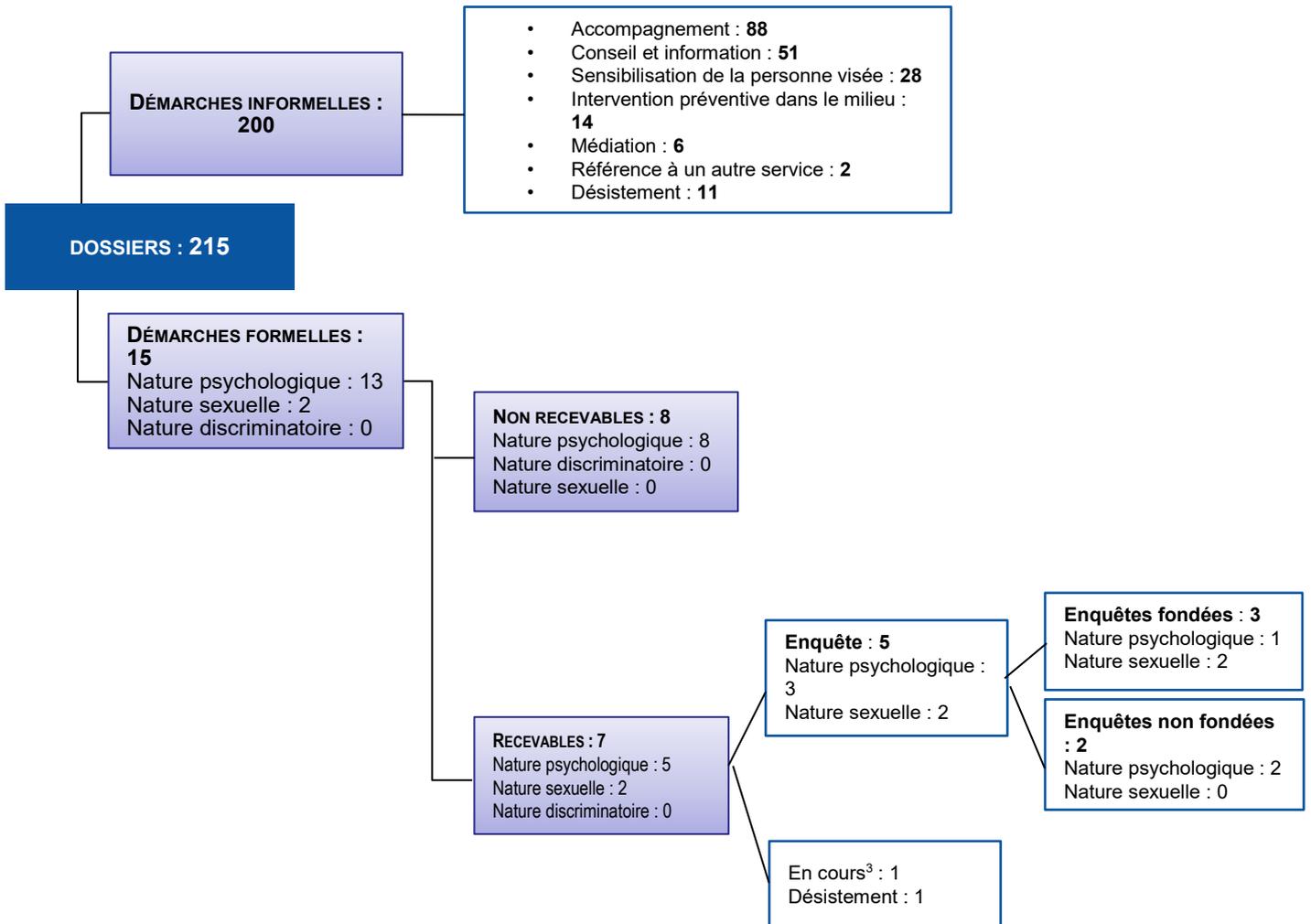
Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel

Principale intervention	Nombre dossiers (84)
Accompagnement	28
Mesures d'accommodement	13
Sensibilisation de la personne mise en cause	10
Facilitation	2
Intervention dans le milieu	3
Référé vers autre service	2
Désistement	2
<i>Processus de plainte</i>	4

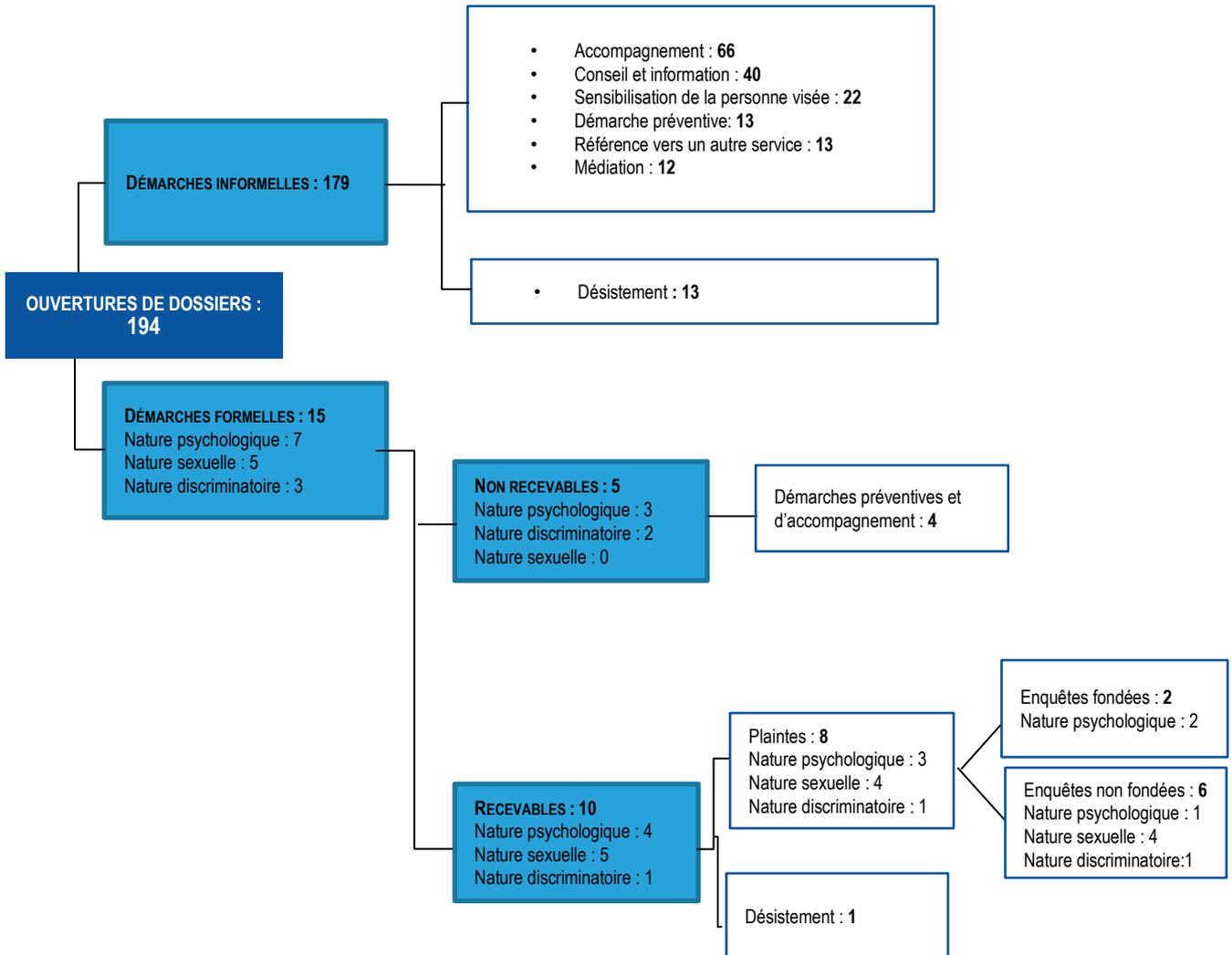
Processus de plainte		
Plaintes 5	Recevable 5 ^d	Non recevable 0
Enquêtes 4	Fondées 4	Non fondée: 0

^d Une personne plaignante a décidé de ne pas entamer le processus d'enquête.

Annexe C : Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2018-2019



Annexe D : Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2017-2018



Annexe E : Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2016-2017

