

**UQÀM**

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

Université du Québec à Montréal



# Rapport annuel 2021-2022

# Table des matières

<b>Rapport annuel 2021-2022</b> .....	<b>1</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>4</b>
<b>Mandat</b> .....	<b>4</b>
<b>L'équipe</b> .....	<b>5</b>
<b>Faits saillants</b> .....	<b>6</b>
<b>Présentation de la Politique no 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement</b> .....	<b>7</b>
Harcèlement .....	8
Situations pouvant mener à du harcèlement .....	8
<b>Présentation de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel</b> .....	<b>9</b>
Interventions en vertu des Politiques n <sup>os</sup> 16 et 42 .....	10
Consultation et services .....	10
Processus de plainte .....	11
<b>Bilan des interventions en vertu de la Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement</b> .....	<b>12</b>
Mise en contexte .....	13
Informations relatives aux personnes requérantes et mises en cause .....	13
Genre des personnes requérantes .....	13
Genre des personnes mises en cause .....	13
Statut des personnes requérantes .....	14
Statut des personnes mises en cause .....	14
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 en vertu de la Politique n° 42 pour l'exercice 2021-2022.....	18
<b>Bilan des interventions en vertu de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel</b> .....	<b>19</b>
Mise en contexte .....	20
Informations relatives aux personnes requérantes et mises en cause .....	20
Genre des personnes requérantes .....	20
Genre des personnes mises en cause .....	20
Les motifs de consultation .....	21
Interventions privilégiées par les personnes requérantes .....	23
Processus de plainte .....	24
Tableau des plaintes au regard de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel .....	25

En bref : Détails sur le parcours des dossiers traités en vertu de la Politique n° 16 pour l'exercice 2021-2022.....	27
Mesures de sécurité .....	28
<b>Bilan des activités de prévention du Bureau.....</b>	<b>29</b>
Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel.....	30
Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement.....	30
Activités de représentation.....	30
Comité d'orientation du projet « Des outils de planification pour prévenir les violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur » .....	30
Comité d'orientation du projet « Prévenir les violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur : Activités de formation en ligne destinées à la communauté étudiante ».....	31
Groupe de co-développement interuniversitaire.....	31
Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal .....	31
<b>Conclusion.....</b>	<b>32</b>



## 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<sup>er</sup> juin 2021 au 31 mai 2022. 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 présentés. 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.

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.

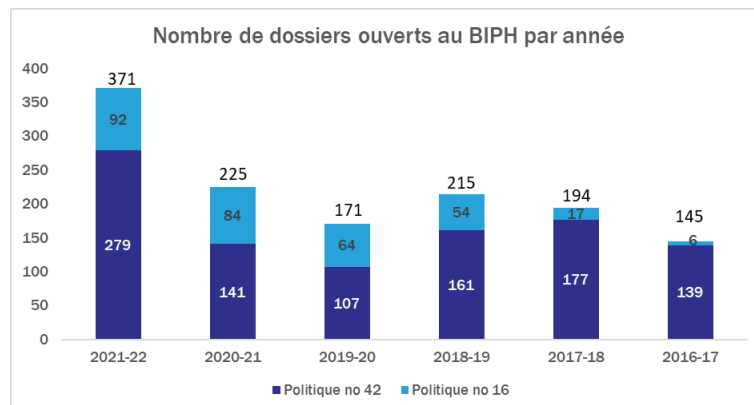
Pour ce qui est du traitement des situations signalées, le mandat du Bureau est d'accueillir, informer, soutenir et conseiller les personnes membres de la communauté universitaire qui le sollicitent. Il est en outre de recevoir les divulgations et signalements, de guider les personnes dans leur recherche 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 Nova.

## Faits saillants

- ❖ Augmentation significative des demandes pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 31 mai 2022 (371 demandes, comparativement à 225 pour la période précédente).



- ❖ Deux cent soixante-dix-neuf (279) situations rapportées étaient relatives au harcèlement ou aux situations pouvant y mener. Quarante-vingt-douze (92) étaient relatives à du sexisme et à des 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.
- ❖ Vingt-neuf (29) 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. Cinq (5) de ces plaintes ont été jugées fondées.
- ❖ Six (6) plaintes au regard de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel ont été déposées au Bureau. Cinq (5) ont été jugées fondées.
- ❖ Près de 15 000 personnes membres de la communauté de l'UQAM ont visionné la capsule de formation obligatoire intitulée « Ensemble pour réfléchir sur les normes sociales sexuées et genrées et les violences à caractère sexuel ».

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

Par cette politique, l'Université reconnaît à toutes les personnes membres de la communauté universitaire le droit d'être traitées avec dignité, équité et respect mutuel. Elle prévoit que :

Toutes, tous sont susceptibles de subir du harcèlement. L'Université reconnaît que le harcèlement est majoritairement dirigé à l'endroit de certains groupes. Il s'agit notamment des femmes, plus particulièrement lorsque leur vécu se situe à l'entrecroisement de plusieurs formes de discrimination, des personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés racisées ou ethnicisées, des communautés autochtones, des étudiantes, étudiants internationaux, ainsi que des personnes en situation de handicap. L'Université s'engage donc à tenir compte de leurs besoins spécifiques.

L'Université considère le respect mutuel, l'égalité, l'écoute et l'entraide comme des valeurs importantes qui favorisent l'épanouissement personnel ainsi que l'établissement de rapports harmonieux entre les personnes et entre les groupes, et qui permettent la mise en place d'un milieu sain et propice à la réalisation individuelle ou collective de sa mission universitaire. L'Université croit que la collaboration de chaque personne et de chaque groupe de la communauté universitaire est essentielle pour favoriser la création d'un tel milieu et, en ce sens, elle compte sur la contribution de chaque personne. L'Université juge que toute forme de harcèlement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne. L'Université reconnaît sa responsabilité d'assurer un milieu de travail et d'études exempt de toute forme de harcèlement et veille à ce qu'aucune forme de harcèlement ne soit tolérée, quelle qu'en soit la source.

La 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.

Enfin, chaque personne membre de la communauté universitaire est invitée à orienter la personne victime, 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 Bureau 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.

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 en vertu des Politiques n<sup>os</sup> 16 et 42

Dès qu'une personne membre de la communauté universitaire communique avec le Bureau à des fins de consultation par rapport à 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 requérante<sup>i</sup> 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 Bureau. En fonction de la nature de la situation, des besoins de la personne requérante et à sa demande, le Bureau 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 Bureau 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 Bureau 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.

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<sup>os</sup> [16](#) et [42](#) ainsi que sur le site Internet du Bureau : [harcelement.ugam.ca](http://harcelement.ugam.ca). Nous vous invitons à les consulter pour plus de précision.

## Processus de plainte

Les Politiques n<sup>os</sup> [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](http://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<sup>er</sup> juin 2021 au 31 mai 2022, trois cent soixante et onze (371) dossiers ont été ouverts, sur une population de plus de quarante-quatre mille (44 000) personnes. Il s’agit d’une augmentation de 146 dossiers, soit 65 % comparativement à l’exercice 2020-2021.

### Évolution du nombre de dossiers

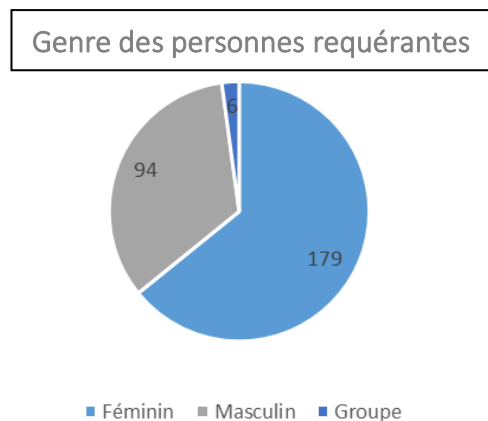
2021-2022	Nbre de dossiers	2020-2021	Nbre de dossiers	Augmentation
Politique n° 42	279	Politique n° 42	141	98%
Politique n°16	92	Politique n°16	84	10%
<b>Total</b>	<b>371</b>	<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>65%</b>

Deux cent soixante-dix-neuf (279) situations rapportées étaient relatives au harcèlement ou aux situations pouvant y mener. Quatre-vingt-douze (92) 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.

## Informations relatives aux personnes requérantes et mises en cause

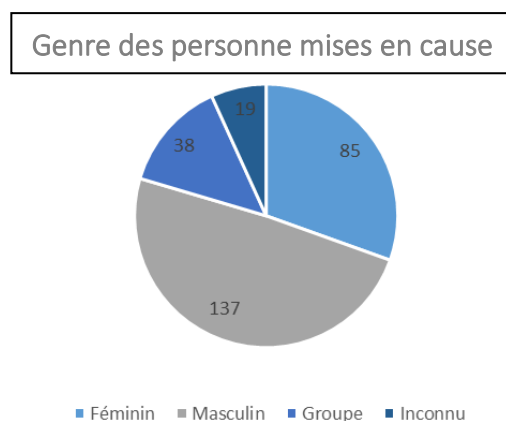
### Genre des personnes requérantes

Au cours de la dernière année, cent soixante-dix-neuf (179) personnes s’identifiant au genre féminin, quatre-vingt-quatorze (94) personnes s’identifiant au genre masculin et six (6) groupes de personnes ont consulté le Bureau pour des situations relatives au harcèlement ou aux situations pouvant y mener.



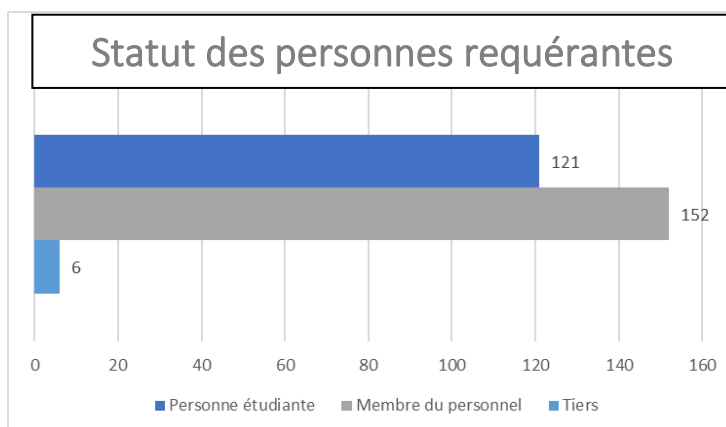
### Genre des personnes mises en cause

Au cours de la dernière année, quatre-vingt-cinq (85) personnes mises en cause étaient de genre féminin. Cent trente-sept (137) demandes concernaient des personnes mises en cause de genre masculin. Trente-huit (38) demandes concernaient des groupes de personnes. Finalement, pour dix-neuf (19) dossiers, le genre de la personne mise en cause est inconnu.



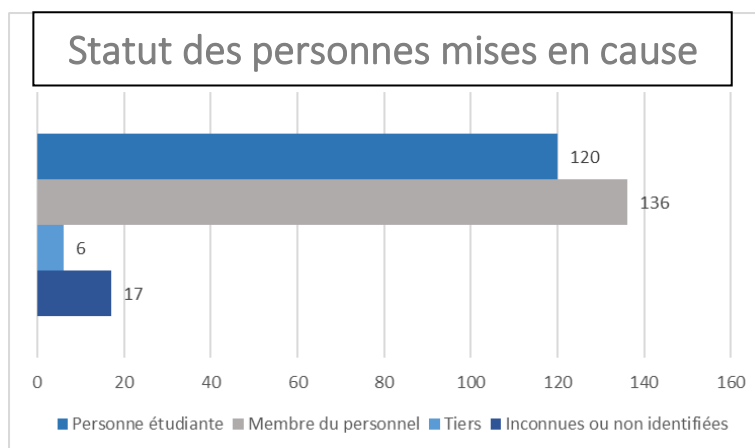
### Statut des personnes requérantes

Parmi les personnes requérantes, cent cinquante-deux (152) étaient des membres du personnel, cent vingt et un (121) étaient des personnes étudiantes, et six (6) personnes étaient des tiers.



### Statut des personnes mises en cause

Parmi les personnes mises en cause, cent trente-six (136) étaient des membres du personnel, cent vingt (120) étaient des personnes étudiantes, six (6) des tiers et dix-sept (17) étaient des personnes inconnues.



## Les motifs de consultation

Afin de permettre une meilleure compréhension des motifs de consultation, nous avons classé les deux cent soixante-dix-neuf (279) dossiers de façon à préciser la nature des difficultés vécues par les personnes qui ont sollicité l'aide du Bureau.

Des deux cent soixante-dix-neuf (279) dossiers ouverts, cent vingt et un (121) étaient relatifs au **milieu d'études** de la personne requérante. Plus spécifiquement :

- Soixante (60) 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 ou discriminatoires, des comportements de rejet et d'exclusion, la présence de clans et du harcèlement psychologique.
- Quarante-cinq (45) 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 relationnels, du traitement différencié en ce qui a trait à l'implication sur des projets et du harcèlement psychologique.

- Seize (16) 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 ;
  - des situations survenues avec des personnes employées, des tiers ou des personnes non identifiées (11). Les difficultés rapportées relevaient de l'incivilité, du conflit relationnel et des propos jugés discriminatoires et intimidants.

Des deux cent soixante-dix-neuf (279) dossiers traités en vertu de la Politique no 42, cent cinquante-deux (152) concernaient une situation relative à leur milieu de travail. Plus spécifiquement :

- Cinquante-sept (57) 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, de la déconsidération professionnelle, du harcèlement, et plus largement, un climat de travail difficile.
- Vingt et une (21) 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, de la déconsidération professionnelle, des conflits, du harcèlement.
- Cinquante-trois (53) personnes requérantes rapportaient vivre des difficultés avec des personnes étudiantes. Les problèmes rapportés étaient de l'ordre de l'incivilité et des propos dénigrants et des conflits relationnels.
- Vingt et une (21) personnes requérantes ont consulté 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 deux cent soixante-dix-neuf (279) demandes formulées, six (6) 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	145	51%
Sensibilisation de la personne mise en cause	54	19%
Consultation	25	9%
Processus de plainte	29	10%
Facilitation	10	4%
Mesures d'accommodement	7	3%
Intervention dans le milieu	8	3%
Médiation	1	1%

## Processus de plainte

Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 31 mai 2022, vingt-neuf (29) plaintes 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 vingt-neuf (29) plaintes reçues, seize (16) ont été jugées recevables et treize (13) ont été jugées non recevables.

### *Plaintes non recevables*

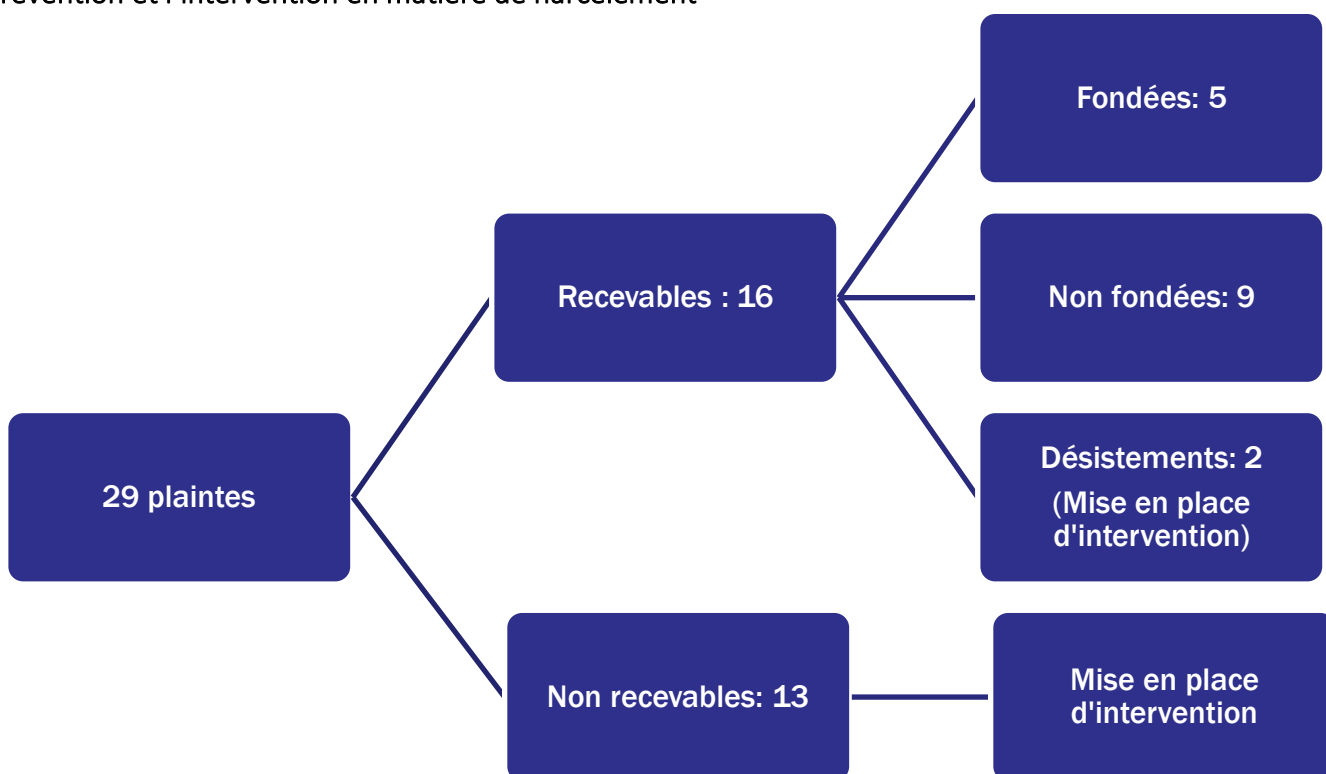
Pour les plaintes jugées non recevables, les personnes plaignantes ont été rencontrées et la conclusion de l'analyse leur a été expliquée. Rappelons qu'une plainte est jugée non recevable lorsque les faits allégués ne présentent pas une apparence suffisante de harcèlement. Lorsqu'une plainte est non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



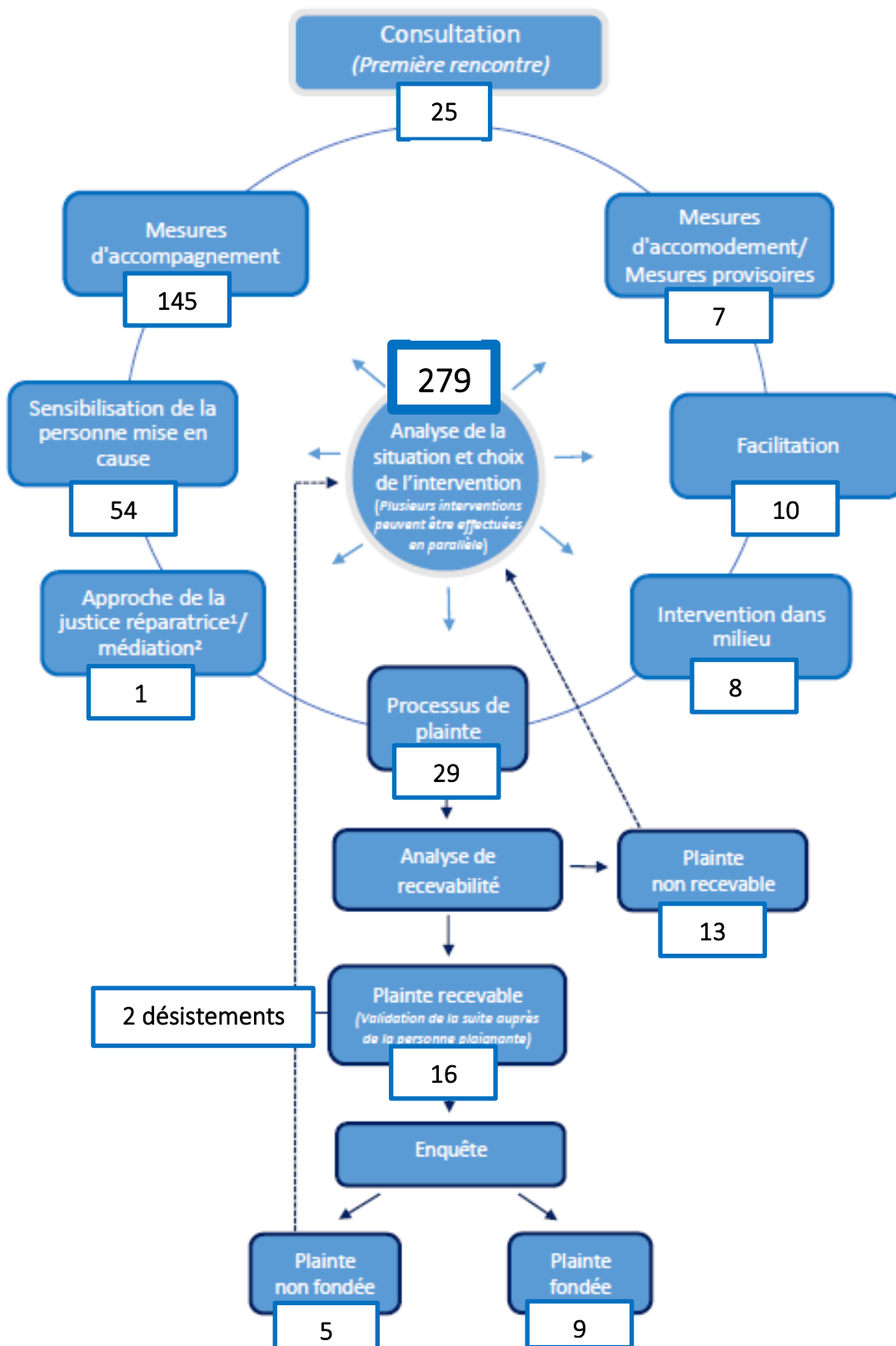
### Plaintes recevables et enquêtes

Parmi les seize (16) plaintes recevables, cinq (5) ont été jugées fondées et neuf (9) ont été jugées non fondées. Des interventions visant à rétablir un climat de travail et d'études sain ont eu lieu dans l'ensemble des situations où les plaintes ont été jugées non fondées. Dans deux (2) cas, les personnes requérantes ont privilégié un autre type d'intervention que la mise en place d'une enquête pour résoudre la situation.

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 2021-2022



## **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

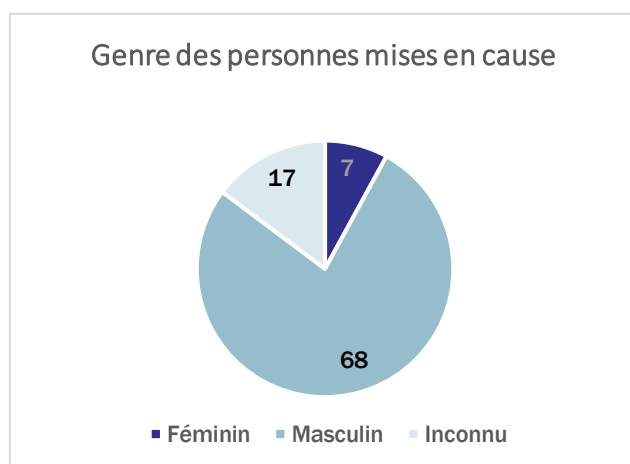
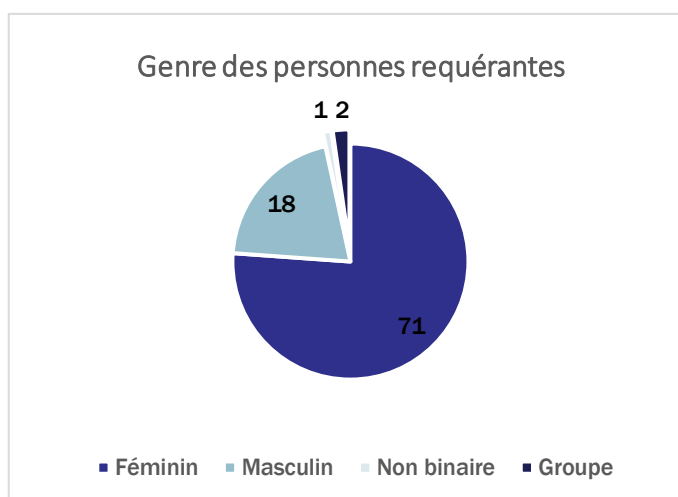
Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2020 au 31 mai 2021, trois cent soixante et onze (371) dossiers ont été ouverts, sur une population de plus de quarante-quatre mille (44 000) personnes. De ce nombre, quatre-vingt-douze (92) étaient relatives à du sexisme et à des violences à caractère sexuel.

2021-2022	Nbre de dossiers
Politique n° 42	279
Politique n°16	92

## Informations relatives aux personnes requérantes et mises en cause

### Genre des personnes requérantes

Au cours de la dernière année, soixante et onze (71) personnes s'identifiant au genre féminin, dix-huit (18) personnes s'identifiant au genre masculin, une personne non-binaire et deux (2) groupes<sup>a</sup> ont consulté le Bureau pour des situations relatives au sexisme et aux violences à caractère sexuel.



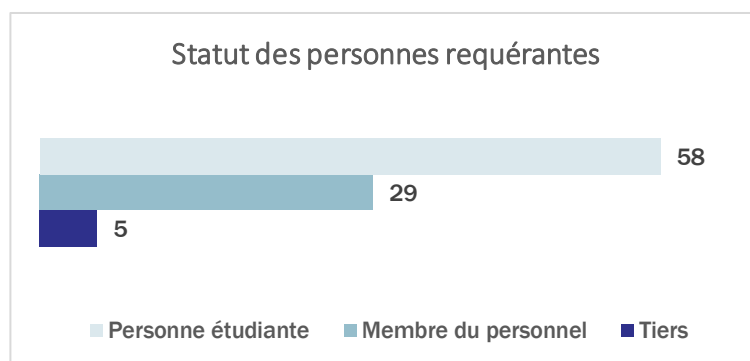
### Genre des personnes mises en cause

Au cours de la dernière année, soixante-huit (68) demandes concernaient des personnes mises en cause de genre masculin. Les personnes de genre féminin visées par les demandes sont, quant à elles, au nombre de sept (7). Finalement, pour dix-sept (17) dossiers, le genre de la personne mise en cause n'est pas révélé.

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

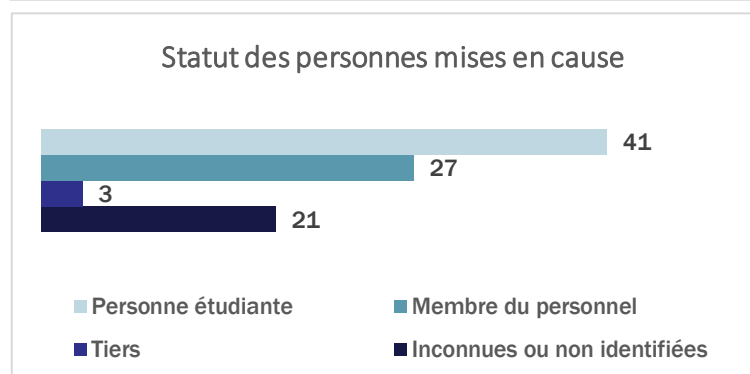
### Statut des personnes requérantes

Parmi les personnes requérantes, cinquante-huit (58) étaient des personnes étudiantes, vingt-neuf (29) des membres du personnel et cinq (5) des tiers.



### Statut des personnes mises en cause

Parmi les personnes mises en cause, quarante et un (41) étaient des personnes étudiantes, vingt-sept (27) étaient des membres du personnel, trois (3) des tiers et vingt et un (21) étaient des personnes non identifiées.



## Les motifs de consultation

Les motifs qui incitent la collectivité universitaire à consulter le Bureau sont multiples. Des quatre-vingt-douze (92) personnes ou groupes qui ont consulté le Bureau au regard de la Politique n° 16 :

Quarante-trois (43) personnes ont rapporté avoir été victimes de sexisme ou de violences à caractère sexuel. Quarante et une (41) personnes ou groupes se sont présentés comme témoins ou informés d'une situation de sexisme ou de violence à caractère sexuel. Ces personnes souhaitent 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 à la suite de la commission d'actes de sexisme ou de violences à caractère sexuel. Finalement, les six (6) 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-douze (92) consultations, cinquante-huit (58) personnes ou groupes consultaient pour une situation relative à leur milieu d'études. Plus spécifiquement :

- Trente et une (31) 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 ; de la production et la diffusion d'images sexuelles explicites et dégradantes ; des manifestations abusives et non désirées d'intérêt amoureux et sexuel ; des commentaires, allusions, plaisanteries, interpellations à caractère sexuel ; du cyber harcèlement sexuel et des attouchements non désirés.
- Quinze (15) 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 des 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 ; de l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue ; des commentaires et des allusions à caractère sexuel, des attouchements non désirés et de l'agression sexuelle.
- Trois (3) personnes consultaient pour des situations vécues avec un tiers dans leur milieu de stage. Ces situations concernaient, des commentaires, allusions, plaisanteries, interpellations à caractère sexuel ainsi que des avances verbales et des propositions insistantes à caractère sexuel non désirées.
- Neuf (9) 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-douze (92) consultations, vingt-neuf (29) 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, quatre (4) impliquaient une personne en position d'autorité tandis que les six (6) 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 ainsi que des manifestations abusives et non désirées d'intérêt amoureux et sexuel.
- Treize (13) personnes consultaient pour des situations relatives à des personnes étudiantes. Les situations rapportées concernaient des avances et des propositions insistantes à caractère sexuel non désirées, des commentaires, allusions, plaisanteries, interpellations à caractère sexuel, et du harcèlement sexuel.

- Les **six (6) 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.

Les **cinq (5) personnes requérantes restantes étaient des tiers**. Les situations rapportées concernaient des avances et des propositions insistantes à caractère sexuel non désirées ; des attouchements non désirés, 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-douze (92) 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 effectuée.

Principale intervention	Nombre de dossiers	%
Accompagnement	40	43%
Mesures d'accommodement	15	16%
Sensibilisation de la personne mise en cause	12	13%
Consultation	8	9%
Intervention dans le milieu	7	8%
Processus de plainte	6	7%
Facilitation	3	3%
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	61
Moins d'un mois	18
Entre un et trois mois	4
Plus de trois mois	9

## Processus de plainte

Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 31 mai 2022, six (6) plaintes au regard de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel ont été déposées au Bureau.

Parmi les six (6) plaintes reçues, cinq (5) ont été jugées recevables, une (1) a été jugée non recevable.

### *Plaintes non recevables*

Pour la plainte ayant été jugée non recevable, la personne plaignante a été rencontrée et la conclusion de l'analyse lui a été expliquée. La personne plaignante a été informée des autres recours disponibles, notamment la demande de révision de la décision de non-recevabilité (art. 11.4). 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 Bureau peuvent être poursuivis.

### *Plaintes recevables et enquêtes*

Parmi les cinq (5) plaintes recevables, cinq (5) ont été jugées fondées.

### *Processus de révision de la décision à la suite de l'enquête*

La politique prévoit à l'article 11.7.3 un processus de révision de la décision à la suite de l'enquête. Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2021 au 31 mai 2022, deux demandes de révision ont été effectuées en vertu de cet article.

La politique prévoit que la personne requérante ou la personne mise en cause peut demander une révision au Bureau en transmettant par écrit une demande motivée, lorsqu'elle considère que la décision est entachée d'un vice de fond de nature à invalider la décision. Un comité ad hoc, composé de la direction du Bureau, d'une enquêtrice, un enquêteur externe qui n'a pas analysé la recevabilité de la plainte ou la plainte elle-même, ainsi qu'une personne externe spécialiste en

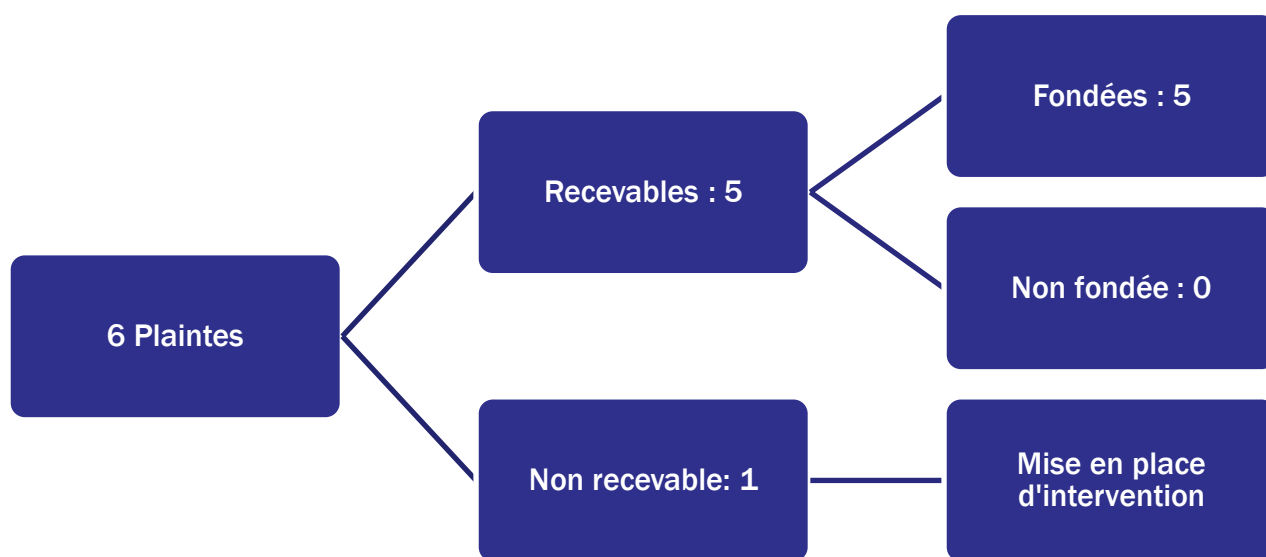


matière de sexisme et de violence à caractère sexuel, est chargé d'évaluer la recevabilité de la demande de révision. Ce comité est désigné par le Comité permanent.

Lorsque les membres du comité ad hoc sont d'avis, à la majorité, que la décision semble, à la face même des motifs de révision énoncés par la personne requérante ou mise en cause, entachée d'un vice de fond de nature à invalider la décision, ce comité demande à l'enquêtrice, enquêteur ayant effectué l'enquête initiale de réexaminer si ses conclusions doivent être modifiées à la lumière des motifs invoqués.

Les deux demandes de révision traitées lors de la période de référence ont été initiées par les personnes mises en cause et ont été jugées non recevables.

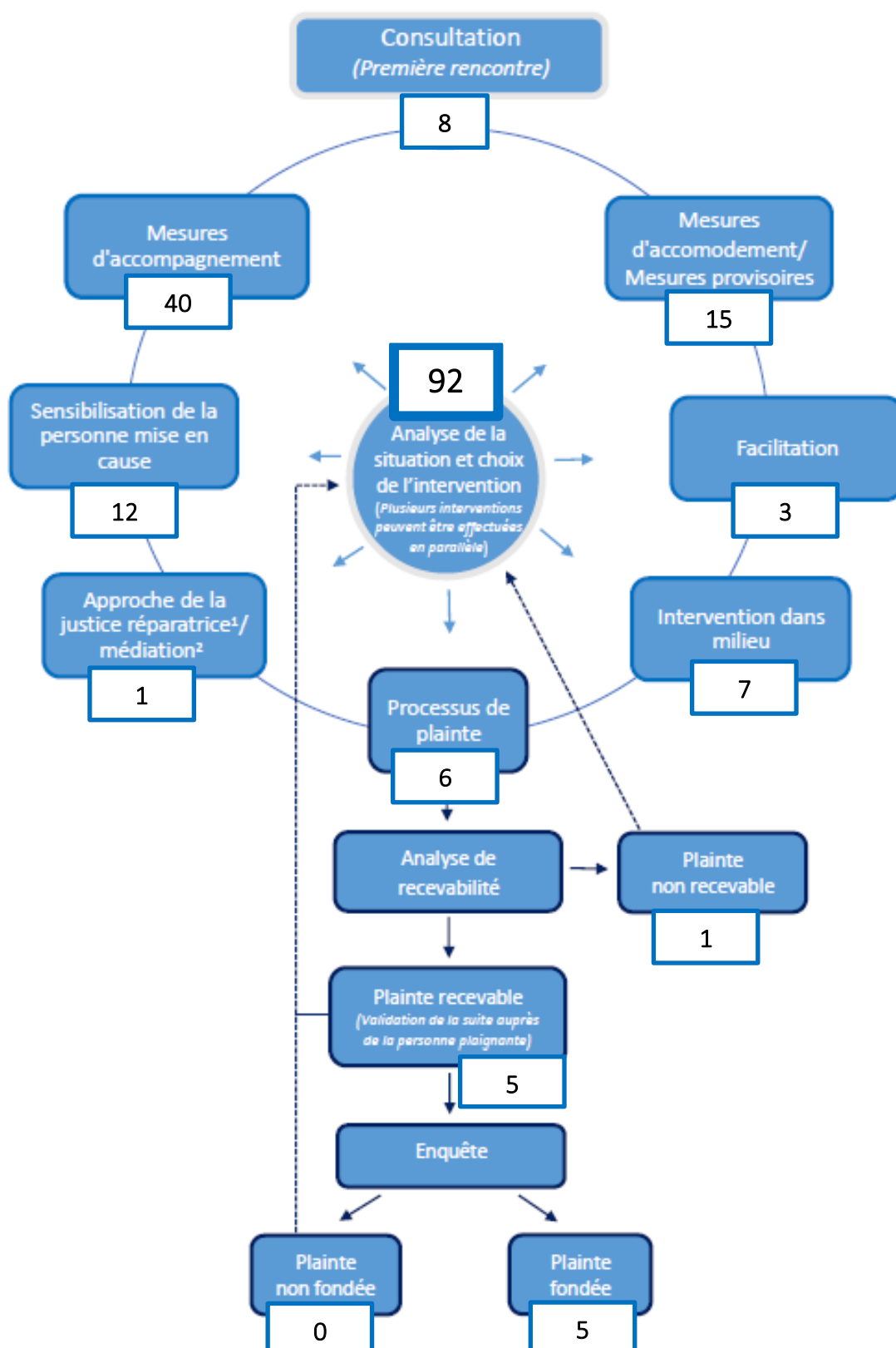
### Tableau des plaintes au regard de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel



« La personne victime, témoin ou informée peut déposer une plainte auprès du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement. Le délai de traitement des plaintes ne peut dépasser 90 jours à compter de la date de leur réception. » -Politique n° 16, p.22

<b>Informations relatives aux plaintes et leur traitement</b>	
Nombre d'enquêtes en matière de sexisme et de violences à caractère sexuel reçues :	5
Délai de traitement moyen d'une plainte (jours) :	68
Délai minimal (jours) :	47
Délai maximal (jours) :	87
Nombre de plaintes ayant mené à une sanction :	4
Nature des sanctions :	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Congédiement</li> <li>• Départ volontaire à la suite de la remise des conclusions de l'enquête</li> </ul>	

## En bref : Détails sur le parcours des dossiers traités en vertu de la Politique n° 16 pour l'exercice 2021-2022



<sup>1</sup>Politique no 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel  
<sup>2</sup>Politique no 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement

## 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<sup>b</sup>.

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 nécessaires 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 Service de la prévention et de la sécurité 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.

---

<sup>b</sup> Exemples de conseils de sécurité mis de l'avant : [enseigner.uqam.ca/outils/zoom/suivre-conseils-securite/](https://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<sup>os</sup> 16 et 42 sont offertes aux personnes membres de la communauté universitaire.

Dans ce contexte, trente-six (36) formations tenant compte des rôles et des responsabilités spécifiques à certains groupes de personnes davantage susceptibles d'être victimes, témoins ou informées de situations relatives au harcèlement, au sexisme ou aux violences à caractère sexuel, totalisant sept cent quarante-trois (743) personnes participantes ont été organisées. Voici quelques exemples des formations ayant été offertes en 2021-2022 :

- Formations sur les violences à caractère sexuel à l'intention des personnes représentantes d'une association étudiante ou d'un groupe étudiant et des personnes organisatrices d'activités sociales (phase 1 et phase 2)
- Incivilité, conflit et harcèlement en contexte d'enseignement : prévenir et intervenir
- Formation aux nouvelles personnes cadres
- Formation aux nouvelles personnes enseignantes
- Formation spécifique : Membre du personnel de première ligne
- Formations sur le sexisme et les situations pouvant mener à du harcèlement
- Formation aux superviseur.e.s de stage en enseignement
- Formation spécifique aux équipes sportives
- Devenir un témoin actif, une témoin active et avoir une attitude aidante lors d'un dévoilement

### Formation obligatoire sur les violences à caractère sexuel

Le lancement de la capsule de formation annuelle obligatoire intitulée « Ensemble pour réfléchir sur les normes sociales sexuées et genrées et les violences à caractère sexuel » a été lancée au début du mois de novembre 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. Sous forme de discussion, les personnages partagent des témoignages, des réflexions et des compléments d'information.

Cette capsule a été élaborée au regard de la définition des VACS incluse dans la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et des travaux de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur (VSSMES). Les objectifs de la capsule sont :



**Réfléchir ensemble  
aux normes sociales  
sexuées et genrées.**  
Visionnez la capsule »

- Définir la notion de normes sociales sexuées et genrées ;
- Représenter l'entrecroisement de différents vécus associés aux normes sociales ;
- Reconnaître l'impact des normes sociales sexuées et genrées sur les VACS ;
- Augmenter l'ouverture à remettre en question certaines normes favorisant les VACS ;
- Favoriser l'empathie face aux réalités différentes de la sienne ;
- Augmenter le sentiment de pouvoir d'action face aux normes sociales sexuées et genrées.

## **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 trois (3) reprises.

## **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 quatre (4) reprises.

## **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.

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

Le Bureau a été 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'Enseignement supérieur (MES), visait 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.

Le projet s'étant achevé à l'hiver 2022, les guides conçus sont maintenant disponibles sur le [site web de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur](#).

## **Comité d'orientation du projet « Prévenir les violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur : Activités de formation en ligne destinées à la communauté étudiante »**

Le Bureau est membre du comité d'orientation projet « Prévenir les violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur : Activités de formation en ligne destinées à la communauté étudiante ». Plus précisément, en suivi au projet « Des outils de planification pour prévenir les violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur », la Chaire de recherche s'est proposée pour mobiliser son expertise afin de développer trois activités de formation en ligne pour prévenir les violences à caractère sexuel auprès de la communauté étudiante des milieux de l'enseignement supérieur. D'une durée totale de 16 mois (février 2022 à mai 2023), ce projet financé par le MES, se réalisera en partenariat avec les établissements, les étudiant.es, des organismes communautaires, le MES et des ressources expertes pour l'appui technologique.

## **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 d'autres régions du Québec. 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

L'exercice 2021-2022 est marqué par une hausse importante du nombre de demandes d'intervention pour des situations pouvant mener à du harcèlement. Les appels à l'aide et au soutien relativement à des enjeux relationnels qui affectent le climat d'étude ou de travail et qui se sont exacerbés avec le temps sont nombreux. Des conflits non résolus, de l'incivilité persistante, des rapports sociaux difficiles sont des motifs de consultation récurrents. Qu'elles proviennent d'une personne témoin, victime ou informée, un grand nombre des demandes d'intervention sont empreintes d'une notion d'urgence et de l'expression d'une détresse psychologique ou d'un sentiment d'impuissance au regard de la situation vécue.

Les activités de prévention mises en place au cours de la dernière année, l'ont été en tenant compte de ce contexte et des besoins exprimés par les membres de la communauté de l'UQAM. Plusieurs des formations offertes étaient à l'intention des personnes intervenantes de première ligne. L'objectif consistait notamment à soutenir les personnes qui pourraient avoir elles-mêmes à soutenir, mais aussi de favoriser un référencement rapide vers les ressources d'aide et d'intervention. Il était aussi souhaité de fournir des outils de façon à favoriser la prévention et le règlement rapide de situations par les personnes les plus proches de la situation par exemple le personnel enseignant. Les différentes formations offertes ont été des occasions de rencontre, d'échange et de soutien pour les personnes participantes. Nous avons tenté de les multiplier de façon à augmenter notre proximité auprès des intervenants de première ligne.

Pour une troisième année, l'Université a diffusé une formation obligatoire en matière de violence à caractère sexuel. Disponible en ligne, la capsule portait sur les normes sociales sexuées et genrées et les violences à caractère sexuel. 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. En outre de la capsule de formation obligatoire, le Bureau a offert des activités de prévention et de sensibilisation sur le sexisme et les violences à caractère sexuel. Les notions de personne témoin active et d'attitudes aidantes lors de dévoilement demeurent centrales aux formations offertes.

En ce qui a trait au volet « intervention » relatif au mandat du Bureau, il est marqué par une hausse de 65% des dossiers par rapport à l'exercice précédent. Un total de trois cent soixante et onze (371) demandes ont été traitées au cours de la dernière année. Pour chacune des personnes qui consultent le Bureau, une prise des besoins est effectuée. À la lumière des besoins exprimés et de la situation qui prévaut, des interventions sont mises en place. L'accompagnement, la sensibilisation de la personne mise en cause et les mesures d'accommodement ont été les démarches majoritairement privilégiées. Ces dernières exigent généralement plusieurs suivis auprès de la personne requérante, des personnes impliquées par les démarches de sensibilisation et dans le respect de la confidentialité, l'implication de tiers facilitant notamment les mesures d'accommodement. Les interventions mises en place permettent généralement la résolution des situations problématiques dans la mesure où elles peuvent s'additionner jusqu'à l'obtention du résultat attendu.

Par ailleurs, un total de trente-cinq (35) plaintes a été traité. Les enquêtes relatives aux plaintes recevables sont effectuées par des ressources externes à l'Université. En fonction des contextes, les enquêtes peuvent nécessiter la participation de plus d'une dizaine de personnes. Au cours de



la dernière année, les suivis et le soutien nécessaire dans le cadre des processus de plainte ont été particulièrement importants.

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.

---