

UQÀM

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

Université du Québec à Montréal



Rapport annuel 2022-2023

Table des matières

Rapport annuel 2022-2023	1
Introduction	4
Mandat	5
L'équipe	5
Faits saillants.....	6
Présentation de la Politique no 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement.....	7
Harcèlement	8
Situations pouvant mener à du harcèlement	8
Présentation de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel.....	9
Interventions en vertu des Politiques n ^{os} 16 et 42	10
Consultation et services	10
Processus de plainte.....	11
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
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	15
Interventions privilégiées par les personnes requérantes	17
Processus de plainte.....	17
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 2022-2023.....	19
Bilan des interventions en vertu de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel	20
Mise en contexte	21
Informations relatives aux personnes requérantes et mises en cause	21
Genre des personnes requérantes.....	21
Genre des personnes mises en cause	21
Les motifs de consultation	23
Interventions privilégiées par les personnes requérantes	24
Processus de plainte.....	25
En bref : Détails sur le parcours des dossiers traités en vertu de la Politique n° 16 pour l'exercice 2022-2023.....	27

Mesures de sécurité	28
Bilan des activités de prévention du Bureau	29
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 paritaire de la Faculté des sciences de l'éducation sur les situations problématiques en contexte de stage.....	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
Comité d'orientation du projet « Prévenir les violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur : Activités de formation en ligne destinées aux membres du personnel »	31
Comité d'orientation du « Projet-pilote pour une prévention concertée et une culture d'évaluation pour contrer les VACS en enseignement supérieur. »	31
Groupe de co-développement interuniversitaire.....	32
Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal	32
Conclusion.....	33



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). Il présente les activités réalisées au cours de la période du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023. 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.

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 leurs 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; des conseillères, Annie Caron (jusqu'au 21 octobre 2022), Sandra Forget (à partir du 3 avril 2023) et Isabel Fortin ainsi que d'une assistante de direction, Maria Novoa.

Faits saillants

- ❖ Près de 14 000 personnes membres de la communauté de l'UQAM ont visionné la capsule de formation obligatoire intitulée « [Ensemble, bâtissons une culture du respect et du consentement](#) ».
- ❖ Trois cent soixante-treize (373) demandes ont été reçues. De ce nombre, deux cent quatre-vingt-une (281) situations étaient relatives au harcèlement ou aux situations pouvant y mener et quatre-vingt-douze (92) 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.
- ❖ Augmentation des situations impliquant des groupes de personnes ainsi que des interventions dans le milieu.
- ❖ Treize (13) 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. Quatre (4) 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 et ont été jugées recevables. Pour les trois (3) plaintes ayant mené à une enquête, deux (2) ont été jugées fondées.

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, 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 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 et 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^{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 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. À la suite d'une demande d'information ou de la rencontre, la personne peut, si elle le souhaite, utiliser les services du Bureau.

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 visée; 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 2022 au 31 mai 2023, trois cent soixante-treize (373) dossiers ont été ouverts, sur une population de plus de quarante mille cinq cents (40 500) personnes.

Évolution du nombre de dossiers

2022-2023	Nbre de dossiers
Politique n° 42	281
Politique n°16	92
Total	373

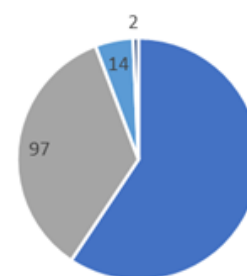
Deux cent quatre-vingt-une (281) situations rapportées étaient relatives au harcèlement ou aux situations pouvant y mener. Quatre-vingt-douze (92) étaient relatives à du sexisme et à des violences à caractère sexuel. Le détail des activités relatives à l'application de la Politique n° 16 visant à prévenir 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-huit (168) personnes s'identifiant au genre féminin, quatre-vingt-dix-sept (97) personnes s'identifiant au genre masculin, quatorze (14) groupes de personnes ainsi que (2) deux personnes non binaires ont consulté le Bureau pour des situations relatives au harcèlement ou aux situations pouvant y mener.

Genre des personnes requérantes

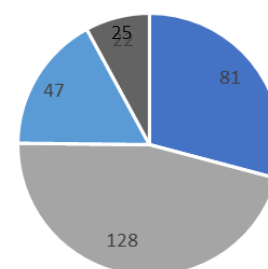


■ Féminin ■ Masculin ■ Groupe ■ Non binaire

Genre des personnes mises en cause

Au cours de la dernière année, quatre-vingt-une (81) personnes mises en cause étaient de genre féminin. Cent vingt-huit (128) demandes concernaient des personnes mises en cause de genre masculin. Quarante-sept (47) demandes concernaient des groupes de personnes. Finalement, pour vingt-cinq (25) dossiers, le genre de la personne mise en cause est inconnu.

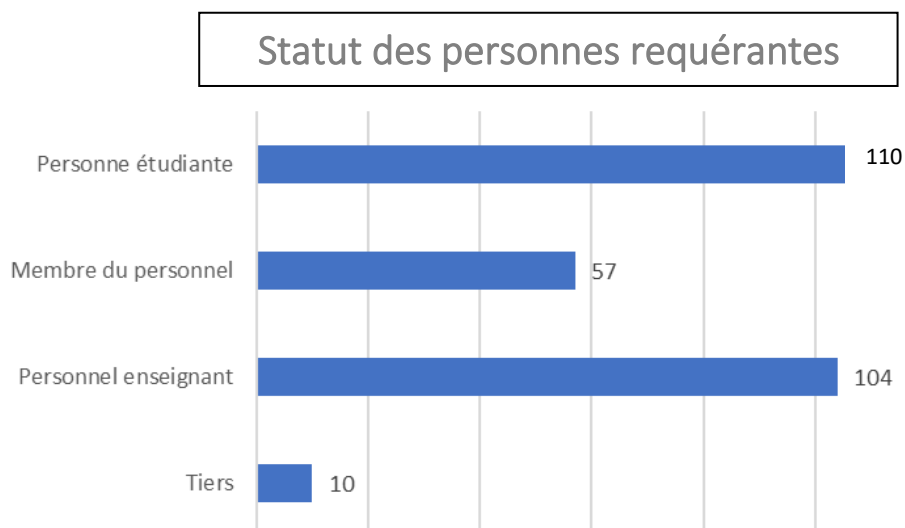
Genre des personnes mises en cause



■ Féminin ■ Masculin ■ Groupe ■ Inconnu

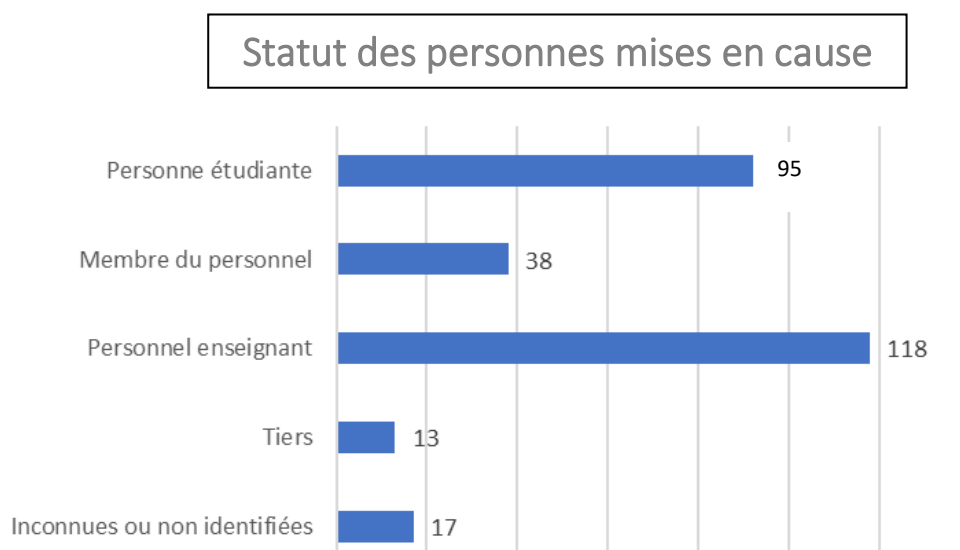
Statut des personnes requérantes

Parmi les personnes requérantes, cent-dix (110) étaient des personnes étudiantes, cinquante-sept (57) étaient des membres du personnel cadre ou de soutien, cent quatre (104) étaient des membres du personnel enseignant, et dix (10) personnes étaient des tiers.



Statut des personnes mises en cause

Pour quatre-vingt-quinze (95) des situations la ou les personnes mises en cause étaient des personnes étudiantes, trente-huit (38) étaient des membres du personnel cadre ou de soutien, cent-dix-huit (118) étaient des membres du personnel enseignant, treize (13) étaient des tiers et dix-sept (17) étaient des personnes au statut non identifié.



Les motifs de consultation

Afin de permettre une meilleure compréhension des motifs de consultation, nous avons classé les deux cent quatre-vingt-un (281) dossiers de façon à préciser la nature des difficultés vécues par les personnes qui ont sollicité l'aide du Bureau.

Des deux cent quatre-vingt-un (281) ouverts au Bureau, cent-dix (110) étaient relatifs au **milieu d'études** de la personne requérante. Plus spécifiquement :

- Trente-cinq (35) 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.
- Cinquante-six (56) 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 humiliants ou dénigrants, de l'incivilité, des conflits relationnels, de l'abus de pouvoir, du traitement différencier, des enjeux relatifs à la direction de recherche, du harcèlement discriminatoire et de la discrimination.
- Dix-neuf (19) personnes requérantes consultaient pour :
 - Des situations vécues dans le cadre de leurs activités associatives (5). Elles disaient vivre de l'exclusion injustifiée, des conflits, de l'incivilité, être l'objet de propos hostiles et diffamatoires, du harcèlement ;
 - Des situations vécues dans le cadre de leur milieu de stage (5). Les problèmes soulevés se rapportaient principalement à des situations relatives à de l'incivilité, 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, des propos et conduites jugés discriminatoires et intimidants.

Des deux cent quatre-vingt-un (281) traités en vertu de la Politique no 42, cent soixante et un (161) concernaient une situation relative à leur **milieu de travail**. Plus spécifiquement :

- Cinquante-quatre (54) 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 la déconsidération professionnelle, de l’exclusion, un traitement différencié en comparaison aux autres collègues, du harcèlement, et plus largement, un climat de travail difficile.
- Trente-cinq (35) 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 la déconsidération professionnelle, de l’abus d’autorité, de l’incivilité, de l’exclusion, un traitement différent des autres collègues, des conflits relationnels, du harcèlement.
- Cinquante-cinq (55) 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.
- Dix-sept (17) personnes requérantes ont consulté le Bureau pour des situations survenues avec des tiers en lien direct avec l’Université, une tierce personne ou des personnes non identifiées. Les difficultés rapportées relevaient d’enjeux relatifs à l’encadrement de personnes stagiaires, d’incivilité, du conflit relationnel et de conduites s’apparentant à du harcèlement.

Finalement, dix (10) tiers ont consulté le Bureau pour des situations concernant des personnes membres de la communauté universitaire. Les préoccupations rapportées étaient relatives à des propos diffamatoires, des conduites hostiles, de l’incivilité.

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		
Accompagnement	152	54%
Sensibilisation de la personne visée	44	15%
Consultation	24	9%
Mesures d'accommodement	21	8%
Intervention dans le milieu	16	6%
Processus de plainte	13	5%
Facilitation	7	3%
Médiation	4	1%

Processus de plainte

Pour la période du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023, treize (13) plaintes au regard de la **Tableau des plaintes au regard de la Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement**

Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement ont été déposées au Bureau. Trois (3) plaintes alléguaient la présence de harcèlement discriminatoire.

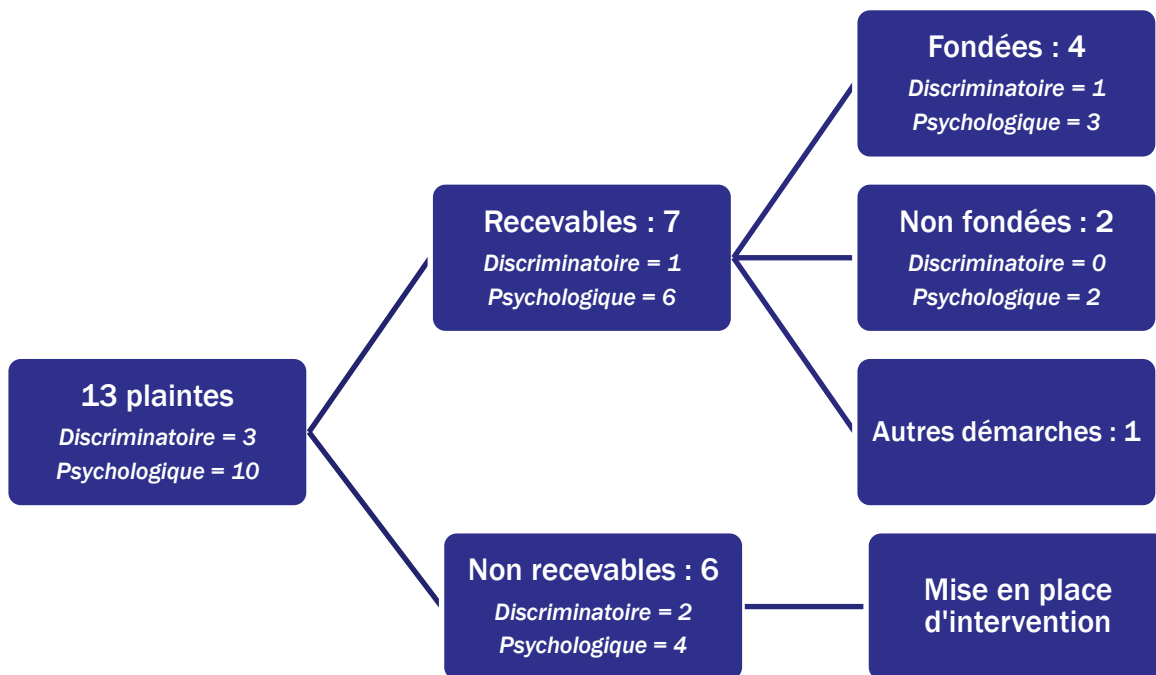
Parmi les treize (13) plaintes reçues, sept (7) ont été jugées recevables, six (6) ont été jugées non recevables.

Plaintes non recevables

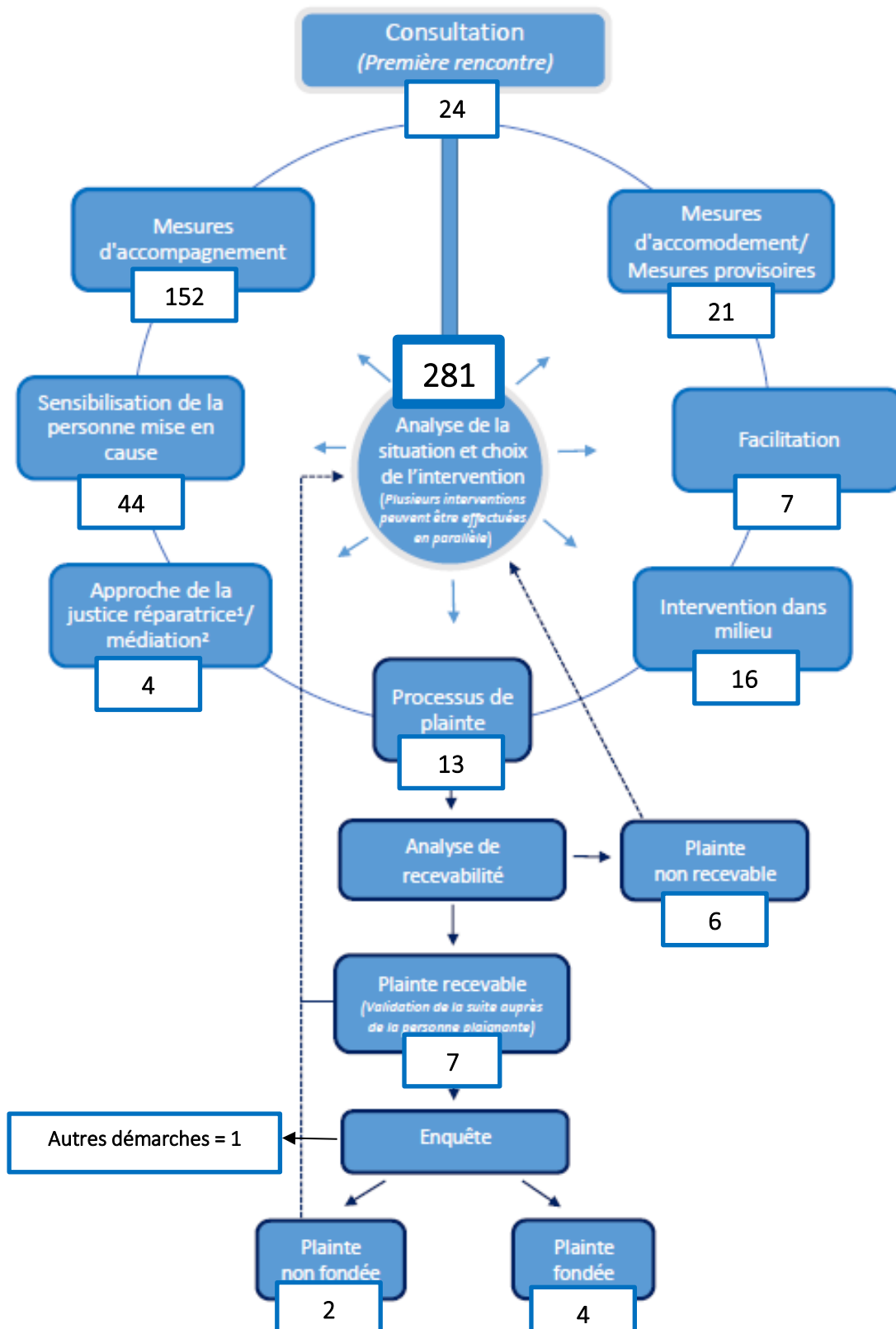
Pour les plaintes ayant été jugées non recevables, les personnes plaignantes ont été rencontrées et la conclusion de l'analyse leur a été expliquée. Rappelons qu'une plainte est jugée non recevable lorsque les faits allégués ne présentent pas une apparence suffisante de harcèlement. Lorsqu'une plainte 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 sept (7) plaintes recevables, quatre (4) ont été jugées fondées, deux (2) ont été jugées non fondées. Une enquête a été interrompue et a plutôt mené à une démarche d'intervention dans le milieu.



En bref : Détails sur le parcours des dossiers traités en vertu de la Politique n° 42 pour l'exercice 2022-2023



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 2022 au 31 mai 2023, trois cent soixante-treize (373) dossiers ont été ouverts au Bureau, sur une population de plus de quarante mille cinq cents (40 500) personnes. De ce nombre, quatre-vingt-douze (92) étaient relatives à du sexisme et à des violences à caractère sexuel.

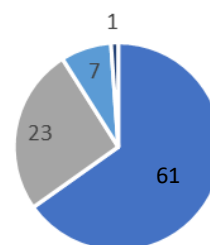
2022-2023	Nbre de dossiers
Politique n° 42	281
Politique n°16	92

Informations relatives aux personnes requérantes et mises en cause

Genre des personnes requérantes

Au cours de la dernière année, soixante et une (61) personnes s'identifiant au genre féminin, vingt-trois (23) personnes s'identifiant au genre masculin, une (1) personne non-binaire et sept (7) groupes^a ont consulté le Bureau pour des situations relatives au sexisme et aux violences à caractère sexuel.

Genre des personnes requérantes

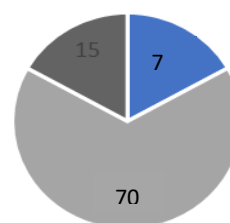


■ Féminin ■ Masculin ■ Groupe ■ Non binaire

Genre des personnes mises en cause

Au cours de la dernière année, soixante-dix (70) 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 quinze (15) dossiers, le genre de la personne mise en cause est inconnu.

Genre des personnes mises en cause

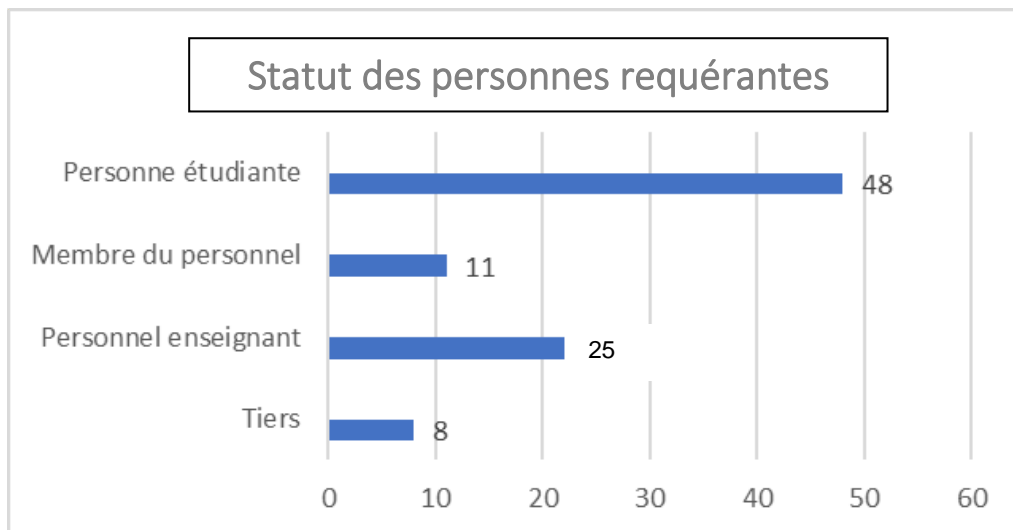


■ Féminin ■ Masculin ■ Inconnu

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

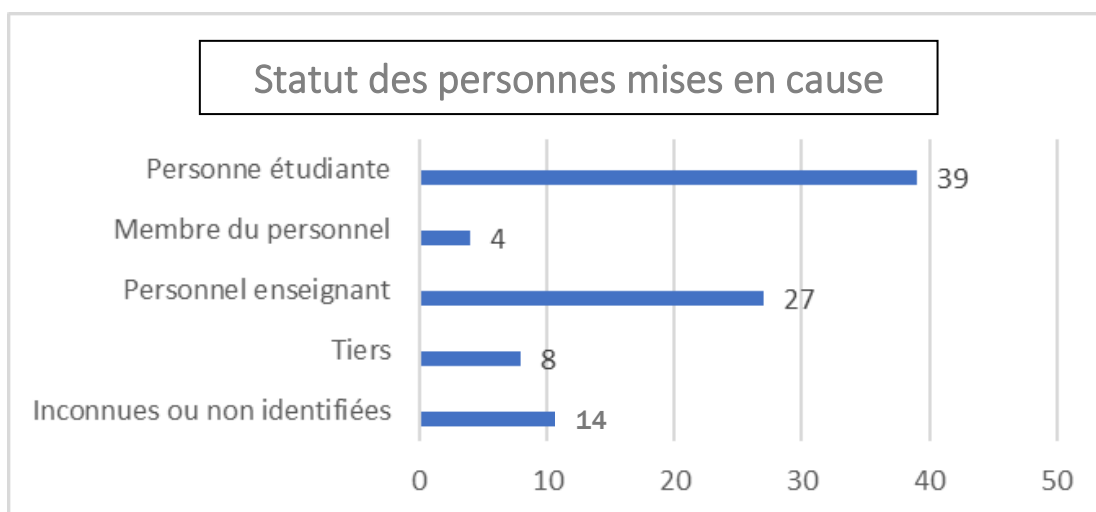
Statut des personnes requérantes

Parmi les personnes requérantes, quarante-huit (48) étaient des personnes étudiantes, onze (11) des membres du personnel cadre et de soutien, vingt-cinq (25) des membres du personnel enseignant et huit (8) des tiers.



Statut des personnes mises en cause

Parmi les personnes mises en cause, trente-neuf (39) étaient des personnes étudiantes, quatre (4) étaient des membres du personnel cadre et de soutien, vingt-sept (27) étaient des membres du personnel enseignant, huit (8) des tiers et quatorze (14) 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-douze (92) 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. Quarante-cinq (45) 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. Six (6) 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 deux (2) 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, quarante-huit (48) personnes ou groupes consultaient pour une situation relative à leur milieu d'études. Plus spécifiquement :

- Vingt-sept (27) 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 ; de la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles d'une personne sans son consentement ; des manifestations abusives et non désirées d'intérêt amoureux et sexuel ; du cyberharcèlement sexuel et des attouchements non consentis.
- Onze (11) d'entre elles rapportaient vivre ou avoir été témoin ou informées d'une situation impliquant une personne professeure ou chargée de cours. Les situations rapportées concernaient du sexisme et de l'hétérosexisme, des avances verbales et de propositions insistantes à caractère sexuel non désirées ; des manifestations abusives et non désirées d'intérêt amoureux et sexuel ; de l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue ; des commentaires et des allusions à caractère sexuel, des attouchements non désirés.
- Sept (7) 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, du cyberharcèlement sexuel et la production, la possession d'images ou de vidéos sexuelles d'une personne sans son consentement.

- Trois (3) 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.

Des quatre-vingt-douze (92) consultations, trente-six (36) personnes employées consultaient pour une situation relative à leur milieu de travail. Plus spécifiquement :

- Quatorze (14) personnes consultaient en lien avec une autre personne employée. Parmi ces situations, deux (2) impliquaient une personne en position d’autorité tandis que les douze (12) 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, des manifestations abusives et non désirées d’intérêt amoureux et sexuel, l’imposition d’une intimité sexuelle non voulue et des attouchements sexuels non consentis.
- Quatorze (14) personnes consultaient pour des situations relatives à des personnes étudiantes. Les situations rapportées concernaient du sexisme, 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.
- 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.

Les huit (8) 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, des attouchements non consentis, 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 quatre jours.

Délai premier contact	
Délai minimal (jours) :	0
Délai maximal (jours) :	4

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

Principale intervention	Nombre de dossiers	%
Accompagnement	37	42%
Sensibilisation de la personne mise en cause	20	22%
Mesures d'accommodement	10	9%
Intervention dans le milieu	8	9%
Processus de plainte	6	7%
Approche de justice réparatrice	4	4%
Consultation	4	4%
Facilitation	3	3%

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	56
Moins d'un mois	15
Entre un et trois mois	12
Plus de trois mois	9

Processus de plainte

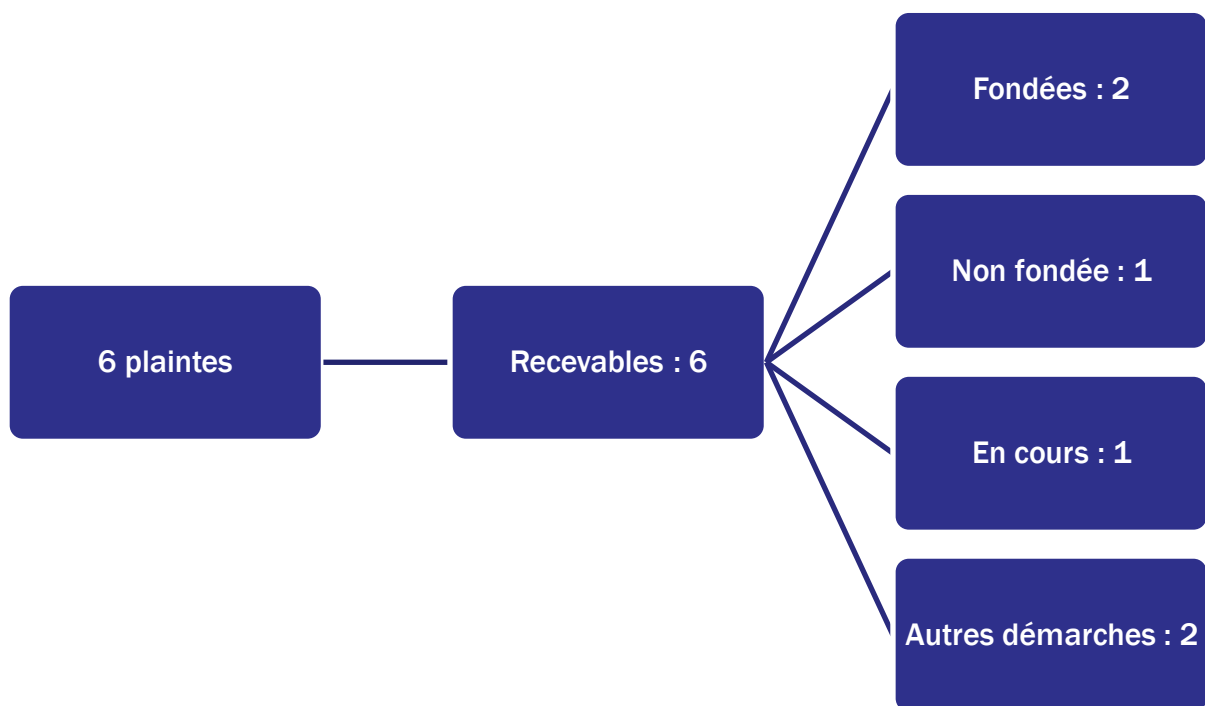
Pour la période du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023, six (6) plaintes au regard de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel^b ont été déposées au Bureau. Toutes les plaintes reçues ont été jugées recevables.

Plaintes recevables et enquêtes

Parmi les six (6) plaintes recevables, deux (2) ont été jugées fondées, une plainte a été jugée non fondée^c et une enquête est en cours. Dans un cas, la personne plaignante a demandé d'intervenir auprès de la personne mise en cause autrement que par la voie de l'enquête. Finalement, une enquête n'a pu être conclue pour des raisons confidentielles et a plutôt mené à une démarche d'intervention dans le milieu.

^b Trois plaintes ont été traitées en vertu de versions antérieures de la Politique n° 16.

^c Traitée en vertu d'une version antérieure de la Politique n° 16.

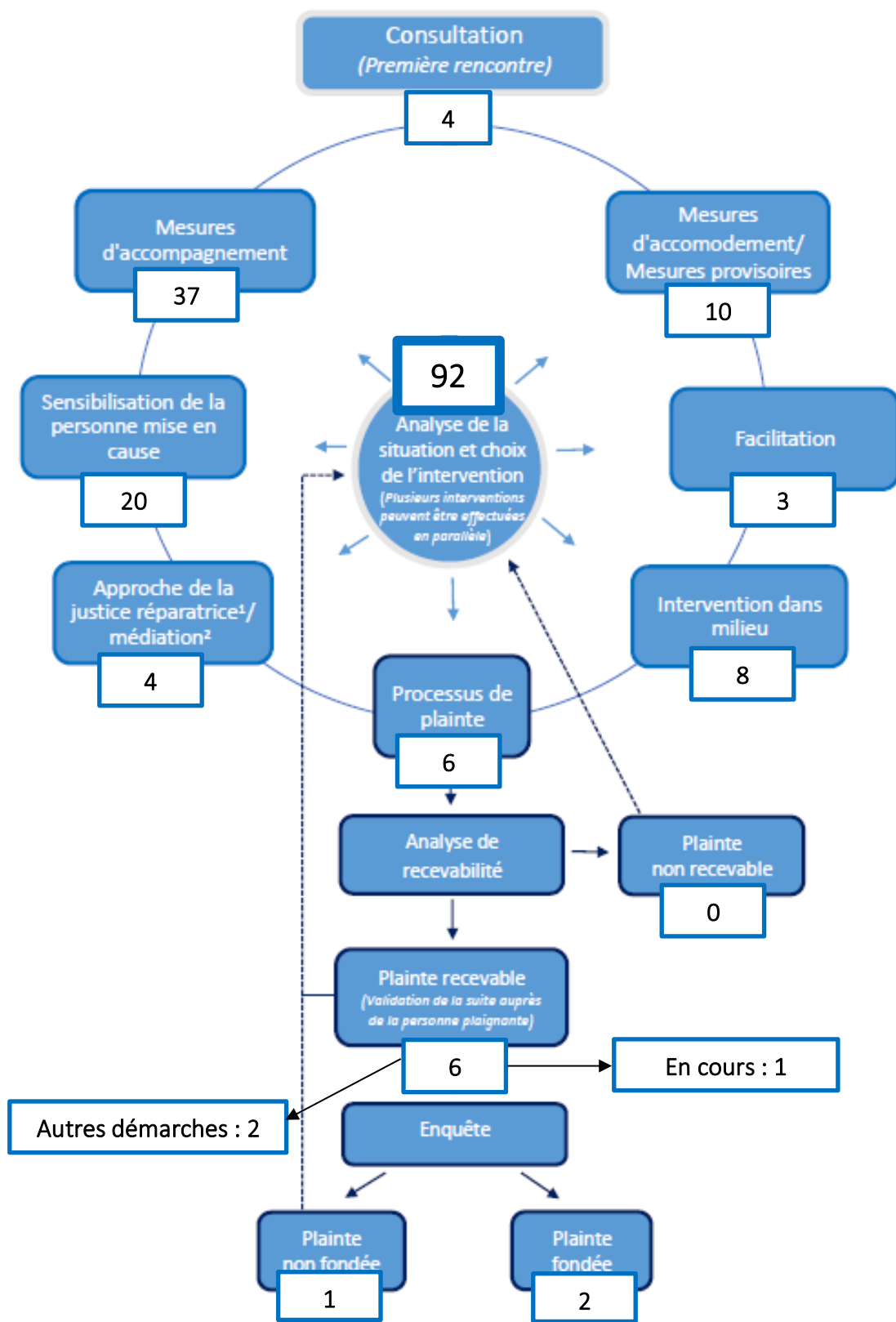


« La personne victime, témoin ou informée peut déposer une plainte auprès du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement. Le délai de traitement des plaintes ne peut dépasser 90 jours à compter de la date de leur réception. » -Politique n° 16, p.22

Informations relatives aux plaintes et leur traitement	
Nombre d'enquêtes en matière de sexisme et de violences à caractère sexuel reçues :	6
Délai de traitement moyen d'une plainte (jours) :	84
Délai minimal (jours) :	79
Délai maximal (jours) ^d :	90
Nombre de plaintes ayant mené à une sanction :	2
Nature des sanctions :	
Processus décisionnel et application d'une sanction ou de mesures correctives en cours à la fin de l'exercice.	

^d Certains délais ont été impacté par le fait que le traitement de deux plaintes a été suspendu pour une période à la demande de la personne plaignante.

En bref : Détails sur le parcours des dossiers traités en vertu de la Politique n° 16 pour l'exercice 2022-2023



Mesures de sécurité

Des mesures de sécurité sont mises en place dans le cadre de la politique n° 16 :

- 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 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.

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.

Dans ce contexte, vingt-neuf (29) 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 six-cent-trois (603) personnes participantes ont été organisées. Voici quelques exemples des formations ayant été offertes en 2022-2023 :

- 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 (exemples : SVE, AGÉ, etc.)
- Formations sur le sexisme et les situations pouvant mener à du harcèlement
- Formation aux personnes superviseuses de stage en enseignement
- Formation pour les directions de programme et département
- Formation dans certains cours à la demande
- 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 en ligne intitulée : « [Ensemble, bâtissons une culture du respect et du consentement](#) » a été lancée au début du mois de février 2023. Près de 14 000 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. D'une durée de 20 minutes, elle aborde les attitudes ou comportements aidants à adopter lorsque nous sommes témoins d'une situation de violence à caractère sexuel ou recevons des confidences ou un dévoilement de cette nature.

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 :



- Se sentir capable de prendre position et d'intervenir contre différentes formes de VACS ainsi que les comportements, propos et attitudes qui les banalisent ;
- Considérer qu'il est essentiel d'adopter des attitudes aidantes auprès des personnes victimes, qu'il est de son devoir de réagir de manière appropriée au dévoilement d'une personne victime ;
- Considérer qu'il est possible d'avoir déjà eu des comportements, propos ou attitudes s'apparentant à des VACS ;
- Percevoir qu'un changement de ses comportements, propos ou attitudes s'apparentant à des VACS sera encouragé par ses pairs et son institution d'appartenance ;
- Estimer que les personnes victimes ne sont jamais responsables des VACS subies, peu importe le contexte ;
- Reconnaître qu'il sera possible d'obtenir du soutien et de l'accompagnement en lien avec sa situation personnelle.

Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel

Institué afin de mettre en place les moyens de prévention et de suivis 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 trois (3) 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 paritaire de la Faculté des sciences de l'éducation sur les situations problématiques en contexte de stage

Avec l'adoption de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail, qui prévoit que tous les stagiaires ont droit à un milieu de stage sans harcèlement psychologique ou sexuel, le BIPH a participé aux travaux d'un comité paritaire impliquant des personnes

représentantes de l'association des étudiantes et des étudiants de la faculté des sciences de l'éducation (ADEESE), le doyen de la faculté des sciences de l'éducation ainsi que des personnes enseignantes de cette même faculté. Les travaux du comité ont notamment permis le développement et à la mise en place d'outils de référence, de formation et de mesures de soutien pour les personnes stagiaires.

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 ». La Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur (VSSMES) s'est proposée pour mobiliser son expertise afin de développer deux activités de formation en ligne pour prévenir les violences à caractère sexuel auprès de la communauté étudiante des milieux de l'enseignement supérieur.

Comité d'orientation du projet « Prévenir les violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur : Activités de formation en ligne destinées aux membres du personnel »

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 aux membres du personnel ». Plus précisément, ce projet est en suivi au projet « Prévenir les violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur : Activités de formation en ligne destinées à la communauté étudiante ».

Comité d'orientation du « Projet-pilote pour une prévention concertée et une culture d'évaluation pour contrer les VACS en enseignement supérieur. »

Le Bureau est membre du comité d'orientation du projet « *Projet-pilote pour une prévention concertée et une culture d'évaluation pour contrer les VACS en 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), vise à soutenir les établissements dans la planification et l'évaluation de leurs activités de prévention des violences à caractère sexuel (VACS). Financé par le ministère de l'Enseignement supérieur (MES), ce projet-pilote s'inscrit en continuité avec le Cadre de référence évolutif des objectifs et contenus de prévention des violences à caractère sexuel et le Guide pratique pour une évaluation utile et mobilisatrice des interventions. Il vise une plus grande appropriation de ces deux guides et une optimisation de leur utilisation afin de favoriser une prévention concertée des VACS et une réelle culture d'évaluation au sein des établissements.

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 2022-2023 est très similaire à l'exercice précédent en ce qui a trait au nombre, au contexte et à la nature des demandes qui sont confiées au Bureau. La notion d'urgence et la détresse demeurent en trame de fonds des situations qui nous sont présentées. Au cours des deux dernières années, nous observons une augmentation des sollicitations des services du Bureau effectuées par des « groupes » de personnes qui se présentent à titre de personnes requérantes. Il y a aussi une augmentation des groupes qui sont visés par des signalements et des demandes d'interventions. Ces situations impliquent un niveau de complexité plus important et exigent davantage en ce qui a trait aux actions qui doivent être entreprises pour les résoudre ainsi qu'aux suivis et au soutien mis en place. Elles ont, pour la plupart, entraîné des interventions dans le milieu dans une perspective d'amélioration du climat d'études ou de travail.

Au cours du présent exercice, les activités de prévention relatives à la Politique n° 42, ont essentiellement visé les personnes en situation pédagogique et d'autorité, les directions académiques et les associations étudiantes. En continuité avec l'exercice précédent, les formations offertes visaient à favoriser la prévention et la prise en charge rapide de situations à risque de dégénérer. Un nombre important de situations à résoudre implique la participation des directions académiques, dans ce contexte, nous avons sollicité leur intervention et leur participation. Aussi, de l'accompagnement et des suivis ont été mis en place à l'intention des directions académiques concernées.

Une autre activité de prévention importante du Bureau est sa participation aux travaux du comité paritaire de la Faculté des sciences de l'éducation relativement aux situations problématiques en contexte de stage. Ils ont notamment permis le développement et à la mise en place d'outils de référence, de formation et de mesures de soutien pour les personnes stagiaires. Dès l'automne 2023, de la formation sera systématiquement offerte aux personnes étudiantes de la faculté des sciences de l'éducation qui auront des stages. Les outils développés pourront éventuellement être adaptés et mis à la disposition d'autres facultés.

En ce qui a trait aux activités de prévention relatives à la Politique n° 16, encore une fois cette année, le lancement de la capsule de formation annuelle obligatoire en ligne intitulée : « [Ensemble, bâtissons une culture du respect et du consentement](#) » a permis de rejoindre un nombre important de personnes de la communauté de l'UQAM. Il s'agit là d'un outil important de sensibilisation et de prévention des violences à caractère sexuel. Cette formation s'ajoute à d'autres activités de formation qui ont été offertes en matière de prévention du sexisme et des violences à caractère sexuel.

Pour ce qui est du traitement des situations, le Bureau a accueilli plus de trois cent soixante-treize (373) demandes. Ces demandes proviennent essentiellement des personnes étudiantes et des personnes enseignantes. Le traitement des plaintes et, plus spécifiquement, les enquêtes ont été vécues difficilement par plusieurs des personnes impliquées. Des enjeux relatifs à la confidentialité du processus, aux impacts sur le milieu, à la recevabilité des plaintes ont été soulevés, plus particulièrement dans les contextes d'enquête impliquant un grand nombre de personnes d'une même unité. Un autre aspect prédominant au cours de la dernière année consiste en la détresse des personnes mises en cause dans le cadre de plaintes. Des

ajustements et plus de soutien seront nécessaires. Toujours plus de prévention, l'utilisation des modes alternatifs de règlement des différends et de justice réparatrice sont nécessairement des voies à investir davantage pour l'avenir.

La prochaine année s'annonce remplie de nouveaux projets et de défis. Pour y travailler, nous aurons la chance de pouvoir compter sur une équipe plus nombreuse. L'octroi d'un nouveau poste au sein du Bureau a été une nouvelle réjouissante. Bien que nous ayons rencontré certaines embûches de dotation inhérentes à la pénurie de main d'œuvre, l'équipe est maintenant complète et compte désormais cinq (5) personnes, dont trois (3) personnes conseillères.

Avant de terminer, il nous importe de souligner la grande collaboration des partenaires que nous avons sollicités au cours de la dernière année. Leur contribution à la résolution des situations qui nous sont confiées et à la réalisation du mandat du Bureau a été déterminante. Nous tenons à les remercier.
