

**2016-2017**

# **Rapport annuel**

Janvier 2018

## Table des matières

1.	INTRODUCTION.....	1
2.	FAITS SAILLANTS .....	2
3.	MANDAT DU BUREAU .....	3
4.	LE HARCÈLEMENT .....	4
4.1	Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique .....	4
4.2	Politique no 16 contre le harcèlement sexuel.....	4
4.3	Critère d'appréciation .....	5
5.	TRAITEMENT DES DOSSIERS .....	6
5.1	Procédure de traitement des dossiers.....	6
5.2	Schéma du traitement des dossiers .....	6
5.3	Démarches informelles.....	8
5.3.1	Types d'interventions .....	8
	a) Transmission d'informations .....	8
	b) Accompagnement (coaching) .....	8
	c) Sensibilisation de la personne visée .....	8
	d) Intervention préventive dans le milieu .....	8
	e) Médiation .....	8
5.4	Démarche formelle .....	9
5.4.1	Recevabilité.....	9
	a) Signalement jugé recevable.....	9
	b) Signalement jugé non recevable.....	9
5.4.2	Enquête.....	10
6.	BILAN DES ACTIVITÉS D'INTERVENTION .....	11
6.1	Genre des personnes requérantes et visées.....	11
6.2	Statut des personnes requérantes et visées .....	12
6.3	Les motifs de consultation .....	13
6.3.1	Précisions relatives à la nature des difficultés vécues par les personnes requérantes .....	14
6.4	Démarches privilégiées par les personnes requérantes .....	15
6.4.1	Démarches informelles.....	15
	a) Nature du harcèlement des démarches informelles.....	15

6.4.2	Démarches formelles .....	16
a)	Nature du harcèlement des démarches formelles.....	16
b)	Signalements non recevables .....	16
c)	Signalements recevables .....	16
d)	Enquêtes.....	16
6.4.3	Détails sur le parcours des dossiers traités en 2016-2017.....	17
7.	BILAN DES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION .....	18
7.1	Révision des Politiques institutionnelles contre le harcèlement .....	18
7.2	Activités de formation et de sensibilisation.....	18
7.3	Activités de représentation .....	18
7.4	Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel .....	18
7.5	Campagne « Sans oui, c'est non! ».....	18
7.6	Comité intersectoriel.....	19
8.	CONCLUSION .....	20
ANNEXE A	.....	22
	Comités institutionnels de prévention du harcèlement .....	22
ANNEXE B	.....	24
	Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2015-2016 .....	24
	L'équipe .....	25

## 1. INTRODUCTION

Ce rapport annuel présente les activités du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement qui porte sur la période du 1er juin 2016 au 31 mai 2017. Il fait état de l'ensemble des activités d'intervention et de prévention réalisées au cours des derniers mois afin de contrer le harcèlement sous toutes ses formes au sein de l'université.

La première partie du rapport présente le mandat du Bureau, la Politique n° 16 contre le harcèlement sexuel, la Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique ainsi que l'information relative au traitement des situations. La seconde partie expose le bilan des activités d'intervention et de formation effectuées.

Nous souhaitons que ce rapport contribue à faire connaître la mission du Bureau ainsi que son mode de fonctionnement auprès de la communauté universitaire.

Nous remercions toutes les personnes avec qui nous avons collaboré afin de résoudre les situations portées à notre attention et de favoriser le maintien d'un sain climat d'étude et de travail.

Respectueusement,

Maude Rousseau,  
Directrice

## 2. FAITS SAILLANTS

1

Cent quarante-cinq (145) dossiers ont été ouverts au cours du présent exercice.

2

Les personnes étudiantes et les membres du personnel sollicitent presque à parts égales les services du Bureau :

- 50 % des membres du personnel
- 49 % d'étudiants
- 1 % de personnes externes

3

62 % des demandes de consultation proviennent de femmes.

4

La majorité des personnes requérantes (123) ont opté pour une démarche de type informel.

5

Des vingt-deux (22) démarches formelles entreprises, seize (16) étaient relatives à des comportements vexatoires de nature psychologique et six (6) à des comportements vexatoires de nature sexuelle.

6

Quinze (15) enquêtes ont été entreprises : treize (13) d'entre elles ont conclu à des plaintes fondées et deux (2) d'entre elles à des plaintes non fondées.

### **3. MANDAT DU BUREAU**

Relevant du secrétaire général et conformément à la Politique n° 16 contre le harcèlement sexuel et la Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique de l'UQAM, le mandat du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (ci-après : le Bureau) 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 chaque membre de la communauté universitaire soit sensibilisé aux causes et aux conséquences du harcèlement et connaisse 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 des comités institutionnels contre le harcèlement, dont la directrice assure la présidence.

Pour ce qui est du traitement des situations signalées, le mandat du Bureau est de soutenir, d'informer et de conseiller les membres de la communauté universitaire qui s'adressent à lui, de recevoir les signalements, de proposer des démarches propres à régler les situations qui lui sont rapportées et d'assurer le traitement des plaintes.

## 4. LE HARCÈLEMENT

### 4.1 Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique

« Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et d'entraîner pour celle-ci un milieu de travail ou d'études néfaste »<sup>1</sup>.

« Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour cette personne »<sup>2</sup>.

Ainsi, la définition du harcèlement comporte deux aspects fondamentaux : le caractère vexatoire du comportement et sa répétition. Plus une conduite est vexatoire, moins le critère de répétition est important. À l'inverse, moins une conduite est vexatoire, plus le critère de répétition est décisif pour déterminer s'il s'agit de harcèlement.

La conduite vexatoire peut se manifester notamment par des insultes, des paroles blessantes, des cris constants ou des menaces. Il faut distinguer la conduite « vexatoire » de la conduite « importune » qui elle, bien que dérangeante, ne sera pas nécessairement susceptible d'attaquer l'amour-propre d'une personne.

Le harcèlement psychologique peut se manifester notamment par :

- » de l'intimidation, des menaces, de la violence, du chantage ou de la coercition;
- » des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou des humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou des hurlements;
- » des modifications systématiques aux conditions habituelles de travail ou d'études, ainsi que le sabotage des lieux ou des instruments de travail ou d'études;
- » de l'abus de pouvoir, dans une situation d'autorité, officielle ou non.

### 4.2 Politique no 16 contre le harcèlement sexuel

« Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non désiré et consiste en une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui a pour effet de compromettre son droit à des conditions de travail et d'études justes et raisonnables ou son droit à la dignité. »<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique de l'UQAM, article 5, Définition.

<sup>2</sup> Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-11, art. 81.18.

<sup>3</sup> Politique n° 16 contre le harcèlement sexuel de l'UQAM, article 5, Définition

« Les comportements suivants sont considérés comme du harcèlement sexuel :

- » des manifestations persistantes ou abusives d'un intérêt sexuel non désirées;
- » des remarques, allusions, plaisanteries, insultes ou commentaires persistants à caractère sexuel portant atteinte à un environnement propice au travail ou à l'étude;
- » des avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;
- » des avances physiques, attouchements, frôlements, pincements, baisers non désirés;
- » des promesses de récompense ou menaces de représailles, implicites ou explicites, représailles liées à l'acceptation ou au refus d'une demande d'ordre sexuel;
- » des actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- » des manifestations de violence physique à caractère sexuel ou imposition d'une intimité sexuelle non voulue;
- » toute autre manifestation à caractère sexuel offensante ou non désirée. »<sup>4</sup>

### 4.3 Critère d'appréciation

Afin d'apprécier le caractère hostile ou vexatoire d'un acte, d'un comportement ou d'une parole, la jurisprudence en matière de harcèlement psychologique se réfère au critère de la « personne raisonnable », c'est-à-dire celui d'une personne diligente et prudente, placée dans les mêmes circonstances que la personne qui porte plainte, en tenant compte du milieu d'activité des personnes concernées et des attentes raisonnables de ces dernières.

---

<sup>4</sup> Politique n° 16 contre le harcèlement sexuel de l'UQAM, article 6, Description des activités.



## **5. TRAITEMENT DES DOSSIERS**

### **5.1 Procédure de traitement des dossiers**

Dès qu'une, un membre de la communauté 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 situation et de discuter des possibilités d'intervention.

Le terme de « personne requérante » est utilisé pour désigner celle qui contacte le Bureau concernant une situation qui la préoccupe. Celle qui harcèle la personne requérante ou qui est à la source de sa demande de consultation est appelée « personne visée ». Dès qu'une personne requérante dépose un signalement, elle est alors désignée par l'épithète « plaignante », en référence au processus formel de plainte. Elle devient ainsi une « personne plaignante ».

Plusieurs démarches s'offrent aux personnes qui consultent le Bureau relativement à la situation qu'elles vivent. En fonction de la nature de la situation et du besoin de la personne requérante, une démarche peut être amorcée après une première rencontre. La personne requérante est libre de se désister à tout moment des procédures en cours.

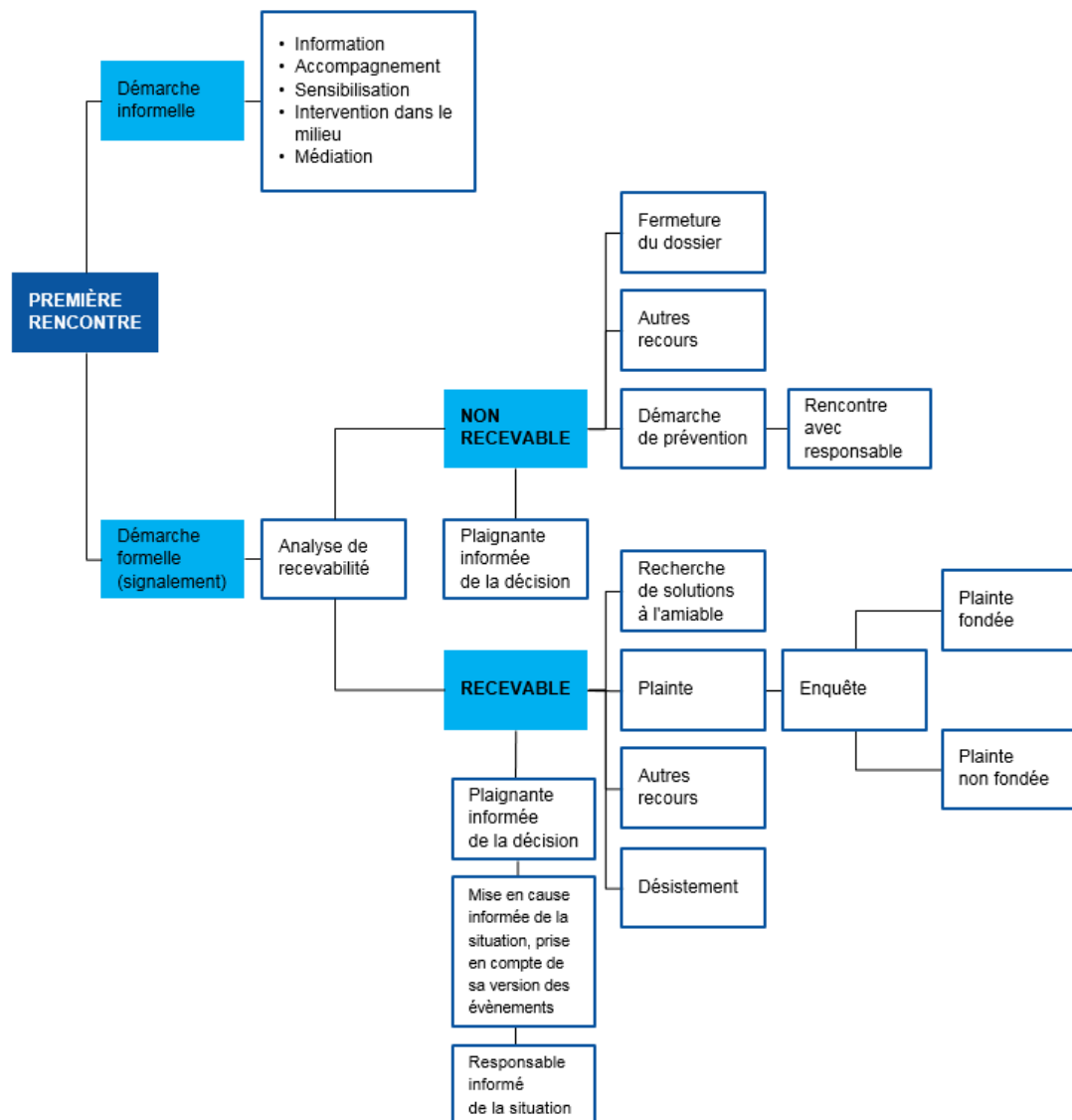
### **5.2 Schéma du traitement des dossiers**

Tel que le démontre le schéma ci-dessous, il y a deux (2) types de démarches, soit la démarche formelle et la démarche informelle.

Dans le cadre d'une démarche informelle, il y a plusieurs possibilités d'intervention selon la nature de la problématique et la procédure privilégiée par la personne requérante. La plupart de ces démarches visent à corriger les problèmes à leur source, dans les meilleurs délais et en sollicitant les intervenantes, intervenants pertinents pour dénouer l'impasse.

La démarche formelle vise à déterminer le bien-fondé d'une plainte.

### Schéma du traitement des dossiers<sup>5</sup>



<sup>5</sup> Pour plus d'information sur le traitement d'un dossier après enquête, voir la section 5.4.

## **5.3 Démarches informelles**

### **5.3.1 Types d'interventions**

#### **a) Transmission d'informations**

Certaines personnes requérantes consultent le Bureau pour connaître les paramètres du harcèlement, le mandat du Bureau ou la responsabilité de l'UQAM en cette matière. D'autres souhaitent en connaître davantage quant à leurs droits et responsabilités, aux meilleures pratiques pour gérer une telle situation ou encore aux recours possibles lorsque l'on se considère victime. Il s'agit alors de leur transmettre l'information recherchée.

#### **b) Accompagnement (coaching)**

L'accompagnement consiste à conseiller et à outiller la personne requérante de façon à répondre à son besoin de capacitation (« empowerment ») au regard de la situation vécue.

#### **c) Sensibilisation de la personne visée**

La sensibilisation se fait dans le cadre d'une rencontre avec la personne visée et a pour objectif de lui faire part de la perception de la personne requérante quant à son comportement. Le cas échéant, la personne visée est également conscientisée aux facteurs de risques inhérents aux gestes qui lui sont reprochés et est informée de l'importance de modifier ledit comportement.

#### **d) Intervention préventive dans le milieu**

Après évaluation de la situation, le Bureau peut intervenir de différentes manières dans le milieu de travail ou d'études de la personne requérante. Cela peut prendre la forme d'une activité de formation sur le harcèlement ou de conseils aux personnes en situation d'autorité afin de faire cesser les conduites identifiées comme étant vexatoires. Il peut également y avoir une intervention réalisée auprès d'une équipe de travail dont le climat est jugé malsain.

#### **e) Médiation**

La médiation est un processus volontaire et confidentiel permettant aux personnes impliquées dans la situation de trouver ensemble, avec l'aide d'une médiatrice, un médiateur une solution mutuellement acceptable pour régler la situation de harcèlement ou pouvant mener à du harcèlement. Cette démarche peut avoir lieu en tout temps et les participantes, participants sont libres de s'en retirer.

## 5.4 Démarche formelle

Lorsque la démarche formelle est entreprise, la personne plaignante effectue un signalement afin de dénoncer ce qu'elle considère être une conduite vexatoire à son endroit. Un signalement est un formulaire dans lequel la personne plaignante détaille les comportements qu'elle juge vexatoires ayant entraîné chez elle une détresse psychologique. Le nom de la personne visée, les faits allégués, les éléments de preuve, la description des impacts (émotifs, psychologiques, physiques, matériels) des faits allégués sont consignés dans le signalement. Une fois celui-ci reçu, le Bureau veillera à ce que la recevabilité des allégations soit effectuée.

### 5.4.1 Recevabilité

La recevabilité est une démarche préliminaire qui se fonde uniquement sur la version des faits de la personne plaignante. Elle vise à déterminer si les allégations de la personne plaignante s'inscrivent dans les paramètres du harcèlement. Selon les conclusions de recevabilité de leur signalement, les personnes plaignantes sont informées sur les différents types de démarches possibles dans le contexte.

#### a) Signalement jugé recevable

Un signalement est recevable s'il y a apparence suffisante de harcèlement, c'est-à-dire qu'en tenant compte des définitions de harcèlement prévues aux Politiques nos 16 et 42 de l'UQAM contre le harcèlement sexuel et psychologique, une personne raisonnable, impartiale et objective conclurait que si les faits allégués étaient prouvés, la situation dénoncée pourrait constituer du harcèlement.

Lorsqu'un signalement est jugé recevable, la directrice du Bureau rencontre la personne plaignante pour l'informer des conclusions de l'analyse de recevabilité. La personne plaignante peut ensuite opter pour un processus de démarche à l'amiable ou un processus d'enquête. Pour certaines, l'enquête n'est pas la démarche privilégiée, et ce, même si leur signalement est jugé recevable. Elles optent plutôt pour un règlement de la situation à l'amiable. Elles conservent par ailleurs la possibilité de déposer une plainte, advenant le cas où une entente satisfaisante pour les parties n'est pas conclue.

#### b) Signalement jugé non recevable

Lorsqu'un signalement est jugé non recevable, la directrice du Bureau de prévention du harcèlement rencontre la personne plaignante pour l'informer des conclusions de l'analyse de recevabilité.

En vertu des Politiques nos 16 et 42 contre le harcèlement sexuel et psychologique, une plainte est non recevable si :

- » elle est déposée hors du délai prévu et ne présente pas de motifs sérieux de passer outre au délai;
- » elle se situe hors du champ d'application des Politiques nos 16 et 42 contre le harcèlement sexuel et psychologique;

- » elle est fondée sur des faits allégués qui ne présentent pas une apparence suffisante de harcèlement;
- » elle est formulée avec l'intention de nuire ou d'induire en erreur, auquel cas, des mesures administratives ou disciplinaires pourraient être prises à l'endroit de la personne plaignante.

Les signalements ne correspondant pas à la définition du harcèlement psychologique ou sexuel sont jugés non recevables. Toutefois, ils font souvent état d'un climat d'études ou de travail néfaste et problématique. Selon le cas, et avec l'accord de la personne plaignante, une démarche de prévention peut alors être entreprise.

### **5.4.2 Enquête**

L'enquête est une démarche structurée visant à déterminer le bien-fondé d'une plainte. Dès la réception de celle-ci, la directrice mandate dans les plus brefs délais une enquêtrice, un enquêteur externe afin qu'une enquête impartiale et diligente soit menée.

À la lumière des témoignages recueillis et en fonction de la prépondérance de probabilités, l'enquêtrice, l'enquêteur établira le bien-fondé de la plainte. Selon les conclusions formulées dans le rapport d'enquête, le Bureau veillera à émettre des recommandations afin que l'UQAM prenne les décisions appropriées pour prévenir ou faire cesser le harcèlement.

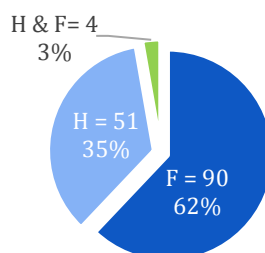
## 6. BILAN DES ACTIVITÉS D'INTERVENTION

Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mai 2017, cent quarante-cinq (145) dossiers ont été traités par le Bureau, sur une population de plus de quarante-huit mille (48 000) personnes.

### 6.1 Genre des personnes requérantes et visées

#### a) Genre des personnes requérantes

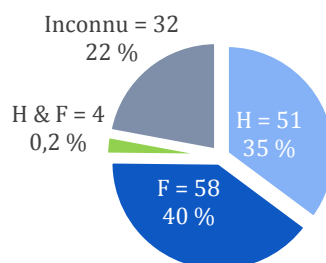
Les femmes (90) ont été plus nombreuses que les hommes (51) à consulter le Bureau au cours de la dernière année. Quatre (4) dossiers se rapportent à une demande de groupe.



#### b) Genre des personnes visées

Les personnes visées par les demandes sont majoritairement de genre féminin (58).

Quatre dossiers (4) se rapportent à une demande de groupe et trente-deux (32) dossiers se rapportent à des consultations de coaching et de support dont les noms des personnes visées n'ont pas été révélés.



## 6.2 Statut des personnes requérantes et visées

### a) Statut des personnes requérantes

Les membres du personnel (72) et les personnes étudiantes (71) ont recours à part quasi égale aux services du bureau.

Statut des personnes requérantes	Nombre	Population totale du groupe <sup>6</sup>	Proportion sur le nombre total de dossiers
Membres du personnel	72	4 475	50 %
Étudiantes, étudiants	71	42 592	49 %
Autres groupes et tiers (fournisseurs, sous-traitants, etc.)	2	Non disponible	1 %
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>48 932</b>	<b>100 %</b>

### b) Statut des personnes visées

Les membres du personnel (85) sont les personnes visées en majorité dans les dossiers ouverts.

Statut des personnes visées	Nombre	Population totale du groupe <sup>7</sup>	Proportion sur le nombre total de dossiers
Membres du personnel	85	4 475	59 %
Étudiantes, étudiants	26	42 592	18 %
Autres groupes et tiers (fournisseurs, sous-traitants, etc.)	1	Non disponible	23 %
Inconnu ou non applicable	33	Non disponible	
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>48 932</b>	<b>100 %</b>

<sup>6</sup> Données tirées du site Web de l'UQAM, Bilan et perspective 2016-2017, octobre 2017  
[https://uqam.ca/wp-content/uploads/UQAM-bilan\\_2016-2017.pdf](https://uqam.ca/wp-content/uploads/UQAM-bilan_2016-2017.pdf)

<sup>7</sup> Idem.

### 6.3 Les motifs de consultation

Les motifs qui incitent la collectivité universitaire à consulter le Bureau sont multiples. Des cent quarante-cinq (145) personnes qui ont sollicité l'aide du Bureau, quatre-vingt-sept (87) estimaient vivre du harcèlement, soit : soixante et onze (71) de ces personnes allèguent des actes vexatoires de nature psychologique, dix (10) personnes allèguent des comportements de nature discriminatoire et six (6) personnes allèguent des gestes vexatoires de nature sexuelle. Les cinquante-huit (58) autres personnes requérantes désiraient consulter pour des motifs relatifs à de l'incivilité, des conflits, la peur d'être perçu comme une personne harcelante, être témoin d'une situation ou simplement pour obtenir de l'information.

Motif de la consultation	Nombre de personnes
Psychologique	71
Incivilité, conflits, peur d'être perçu comme une personne harcelante, témoin d'une situation, demande d'information	58
Discriminatoire	10
Sexuelle	6
<b>Total</b>	<b>145</b>



### 6.3.1 Précisions relatives à la nature des difficultés vécues par les personnes requérantes

Afin de permettre une meilleure compréhension des motifs de consultation, nous avons classé les cent quarante-cinq (145) dossiers de façon à préciser la nature des difficultés vécues par les personnes qui ont sollicité l'aide du Bureau :

Soixante-quatorze (74) personnes nous ont fait état de difficultés vécues dans le cadre de leur **milieu d'études**. Plus spécifiquement, le problème était associé à :

Milieu d'études	Nombre de personnes
Relation avec professeur/chargé de cours	40
Relation entre étudiants ou travail d'équipe	18
Stage/rémunération/chaire de recherche	8
Activité étudiante / association étudiante	6
Relation entre étudiant et employé	1
Relation avec un fournisseur de service	1

Soixante et cinq (65) nous ont fait état de difficultés vécues dans le cadre de leur **milieu de travail**. Plus spécifiquement, le problème était associé :

Milieu de travail	Nombre de personnes
Comportement du gestionnaire ou d'une personne en situation d'autorité	22
Relation entre collègue	15
Gestion d'une situation conflictuelle entre employés / coaching	13
Relation avec une personne étudiante	6
Climat de travail	5
Situation problématique dont ils sont témoins	4

Six (6) dossiers étaient relatifs à des **demandes d'information**. Plus spécifiquement, sur les services offerts au Bureau.

## 6.4 Démarches privilégiées par les personnes requérantes

### 6.4.1 Démarches informelles

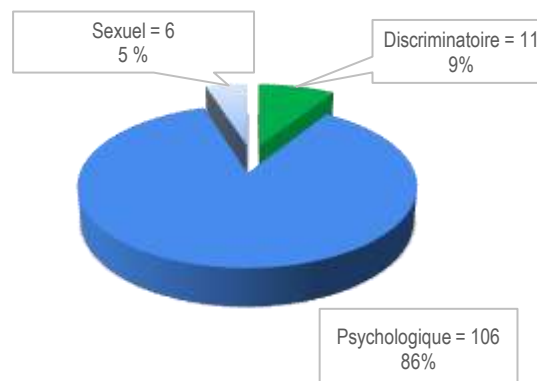
Majoritairement, les démarches privilégiées par les personnes requérantes étaient informelles (123) alors que vingt-deux (22) personnes ont choisi une démarche formelle.

Parmi les cent vingt-trois (123) personnes requérantes ayant privilégié la voie informelle, quarante-deux (42) ont reçu des conseils alors que trente-quatre (34) ont demandé un accompagnement relativement à des situations vécues (coaching-gestion). Relativement aux quarante-sept (47) autres personnes requérantes, des démarches de prévention, d'intervention dans le milieu, de médiation et de sensibilisation de la personne visée ont été effectuées, dix (10) demandes ont été référées vers un autre service et dix (10) autres personnes n'ont pas amorcé de processus puisqu'elles se sont désistées.

Démarches informelles	Nombre de personnes
Conseils et informations	42
Accompagnement: Coaching / Gestion	34
Sensibilisation de la personne visée	12
Désistement	10
Référé vers autre service	10
Intervention dans le milieu	8
Démarche de prévention (soutien et témoignage)	4
Médiation	3
<b>Total des démarches informelles</b>	<b>123</b>

#### a) Nature du harcèlement des démarches informelles

La majorité des démarches informelles ont été de nature psychologique, soit 86 % (106) comparativement à 9 % (11) de nature discriminatoire et 5 % (6) de nature sexuelle.



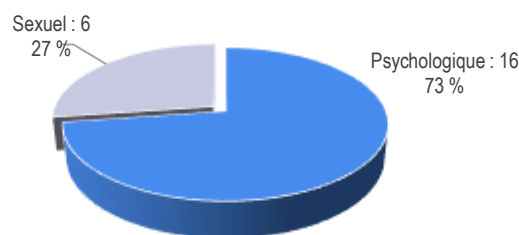
## 6.4.2 Démarches formelles

Si plus largement, cent vingt-trois (123) des personnes requérantes qui ont consulté le Bureau ont opté pour la voie informelle, vingt-deux (22) d'entre elles ont choisi la voie formelle. De ces vingt-deux (22) dossiers, seize (16) sont relatifs à du harcèlement psychologique et six (6) à des comportements vexatoires de nature sexuelle.

Parmi les vingt-deux (22) signalements reçus, six (6) ont été jugés non recevables, quinze (15) ont été jugés recevables et un (1) est en suspens à la demande de la personne plaignante.

### a) Nature du harcèlement des démarches formelles

La majorité des démarches formelles ont été de nature psychologique, soit 73 % (16) comparativement à 27 % (6) de nature sexuelle.



### b) Signalements non recevables

Pour les six (6) signalements qui ont été jugés non recevables, des interventions et de l'accompagnement ont été offerts aux personnes plaignantes.

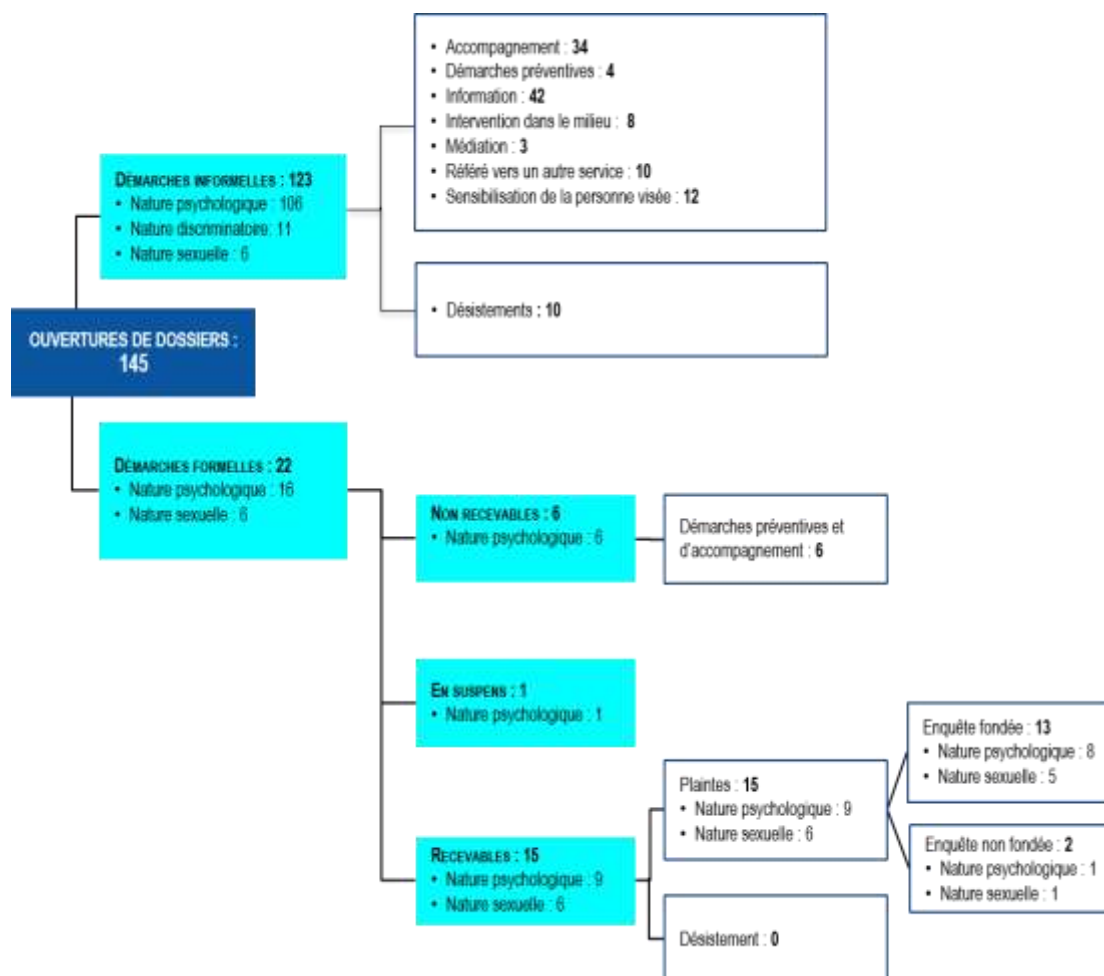
### c) Signalements recevables

Pour les quinze (15) personnes requérantes ayant reçu une conclusion de recevabilité favorable à leur signalement, elles ont toutes choisi de poursuivre la démarche par une enquête.

### d) Enquêtes

Des quinze (15) enquêtes entreprises, treize (13) d'entre elles ont conclu à des plaintes fondées et deux (2) d'entre elles à des plaintes non fondées. Des mesures ont été prises afin de régler les situations avec les services concernés.

### 6.4.3 Détails sur le parcours des dossiers traités en 2016-2017<sup>8</sup>



Nature du harcèlement	Nombre de signalements	Recevabilité		Enquête		
		Non recevable	Recevable	Plaintes	Non fondée	Fondée
Psychologique	16	6	9	9	1	8
Sexuelle	6	0	6	6	1	5
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>13</b>

<sup>8</sup> Les données du rapport annuel 2015-2016 sont présentées à l'annexe B.

## **7. BILAN DES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION**

### **7.1 Révision des Politiques institutionnelles contre le harcèlement**

Le Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel a œuvré à la révision de la Politique 16 afin qu'elle porte plus largement sur les violences à caractère sexuel. Le comité s'est rencontré à quinze (15) reprises afin d'accomplir ses travaux.

Pour sa part, le Comité institutionnel de prévention du harcèlement psychologique a suspendu l'achèvement de ses travaux de révision de la Politique 42 afin de permettre au Comité de la Politique 16 d'avancer sa révision. L'arrimage des deux politiques sera assuré au cours des prochains mois.

### **7.2 Activités de formation et de sensibilisation**

Tout au long de l'année, des formations (12) relativement au harcèlement, aux violences à caractère sexuel et à la notion de consentement ont été offertes aux membres du personnel et aux personnes étudiantes.

### **7.3 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, de présentations aux associations étudiantes et de présentations dans les salles de cours.

### **7.4 Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel**

Le Bureau de coopération interuniversitaire a mandaté les universités québécoises à la rédaction d'un guide traitant de la question du harcèlement sexuel dans le milieu universitaire. Le Bureau a participé à ce projet qui a été rendu public à l'automne 2016.

### **7.5 Campagne « Sans oui, c'est non! »**

Le Bureau est partenaire de la campagne provinciale « Sans oui, c'est non! », lancée le 14 mars 2016 visant la prévention des violences à caractère sexuel, dont le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles. Tout au long de l'année, le Bureau a sensibilisé la communauté universitaire à l'importance du consentement, à outiller les personnes à réagir adéquatement lorsque témoins de violence sexuelle et à publiciser les ressources pour les victimes de violence à caractère sexuel. Pour plus d'information, vous pouvez consulter le site [www.harcelementsexuel.ca](http://www.harcelementsexuel.ca).

## **7.6 Comité intersectoriel**

Le Comité intersectoriel a œuvré au déploiement cohérent et efficace des campagnes et des activités de sensibilisation et de prévention en matière de violences à caractère sexuel et de culture du viol. Il permet à ses membres d'échanger et de réfléchir aux questions et aux enjeux propres à l'UQAM. Ce comité réunit des personnes qui représentent tous les statuts, en plus de la directrice de l'Institut de recherches et d'études féministes de l'UQAM.

## 8. CONCLUSION

Le traitement des situations en matière de harcèlement occupe une part importante des activités du Bureau. Au cours de la dernière année, les activités relatives à la prévention ont été nombreuses et particulièrement articulées autour de la problématique des violences à caractère sexuel.

La rentrée 2016 s'est amorcée par la reprise des travaux du Comité de la Politique 16 contre le harcèlement sexuel. Le Comité a reçu de la Direction de l'UQAM, le mandat de réviser la Politique 16 de façon à ce que cette dernière aborde plus largement les violences à caractère sexuel et s'inspire des meilleures pratiques notamment en matière de prévention, de traitement des plaintes et de soutien aux victimes.

Partenaire de la Campagne « Sans oui, c'est non! », un comité intersectoriel a été mis sur pied afin de voir à un déploiement efficace et cohérent des activités et des campagnes de sensibilisation et de prévention en matière de violences à caractère sexuel et de culture du viol.

Ces comités ont mobilisé la participation de personnes étudiantes, de personnes employées, de membres de la direction, mais aussi de partenaires au déploiement de la mission du Bureau tels que l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF) et le Centre des femmes de l'UQAM. Toutes ces personnes reconnaissent l'importance de la problématique des violences à caractère sexuel. À ce sujet, elles ont entrepris d'échanger ensemble sur les enjeux propres à l'UQAM ainsi que sur les moyens à mettre en place pour les contrer efficacement. Ces discussions ont notamment permis d'aborder des thèmes ayant soulevé des questionnements et même du mécontentement au sein de la communauté de l'UQAM. Ainsi, des aspects plus spécifiques au traitement des plaintes, à la confidentialité, aux sanctions et à leur divulgation ont été discutés.

Ces thèmes ont aussi fait l'objet des consultations de la ministre de l'Enseignement supérieur, madame David qui en novembre a convié les milieux collégiaux et universitaires à l'amorce d'une grande réflexion en matière de violences sexuelles dans les milieux d'études postsecondaires.

C'est sous le signe de la mobilisation que l'UQAM a entrepris de répondre aux demandes de la ministre David dans le cadre de la préparation et de l'actualisation des journées de réflexion pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel dans les universités et les collèges du Québec. En plus des membres impliqués dans les Comités, plusieurs services de l'UQAM ont apporté leur contribution dont le Service de la prévention et de la sécurité, les Services à la vie étudiante, le Service des ressources humaines, le Service du personnel enseignant, le Service de planification académique et de recherche institutionnelle et le Service des communications qui ont participé aux travaux exigés par la ministre.

Il importe de mentionner que les réflexions et les actions des comités et du Bureau ont été grandement éclairées par le contenu et les recommandations du rapport de la recherche « Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU) : Ce qu'en disent étudiant.es et employé.es ». La chercheuse principale Manon Bergeron et une des cochercheuses, Sandrine Ricci, ont volontairement accepté de présenter aux membres des comités les conclusions de leur recherche.

Le présent exercice s'est achevé par l'obtention d'un financement de la part du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Science (MEES) pour la mise en place d'un projet pilote permettant un partenariat de deux ans avec le centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) Trêve pour Elles. Ce partenariat vise à offrir aux membres de la communauté de l'UQAM, victimes de violences à caractère sexuel, du soutien et de l'accompagnement par une ressource spécialisée en matière de violences à caractère sexuel. Dès la rentrée 2017, le CALACS Trêve pour Elles s'installera sur le campus.

Beaucoup de travail a été accompli au cours de la dernière année afin que l'Université offre la meilleure réponse aux besoins des victimes de violences à caractère sexuel. La tâche n'est toutefois pas achevée. Il faut notamment terminer les travaux de révision de la Politique 16 ainsi que poursuivre et intensifier les activités de prévention et d'éducation. Plus largement, la finalisation des travaux du Comité de la Politique 16 permettra l'achèvement des travaux de révision de la Politique 42. C'est avec détermination et cœur que le Bureau et ses partenaires travailleront à ces projets dont l'objectif est d'assurer un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violences à caractère sexuel.



## ANNEXE A

### Comités institutionnels de prévention du harcèlement

#### Comité institutionnel de prévention du harcèlement psychologique (Politique no 42)

La prévention constitue le meilleur moyen pour assurer un milieu exempt de toute manifestation de harcèlement. À cet effet, un Comité institutionnel de prévention du harcèlement psychologique est institué afin de mettre en place les moyens de prévention nécessaires, lesquels doivent tenir compte des besoins et des caractéristiques des différents groupes de la collectivité universitaire.

#### Composition du comité au cours de l'année 2016-2017

Associations / Syndicats / Services	Noms
Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (Bureau)	Maude Rousseau
Association des cadres de l'UQAM (ACUQAM)	Michèle Lefebvre
Association des employés non syndiqués de l'UQAM (AENSUQAM)	Caroline Miron
Syndicat des employées et employés de soutien de l'UQAM (SEUQAM)	Aline Pajot Louisa Maria Cordeiro
Syndicat des chargées de cours et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ)	Solange Pronovost Samir Georges Moukal
Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAM (SPUQ)	Myriam Dubé Ève Séguin
Syndicat des étudiantes employées et des étudiants employés de l'UQAM (SÉTUE)	Shanie Morasse-Robidas
Représentantes étudiantes, représentants étudiants	Aucun membre n'a assisté aux rencontres
Service de la prévention et de la sécurité (SPS)	Karine Farrell Noutépé Tagodoé
Service des ressources humaines (SRH)	Jacynthe Drolet
Services à la vie étudiante (SVE)	Manon Vaillancourt

### Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel (Politique no 16)

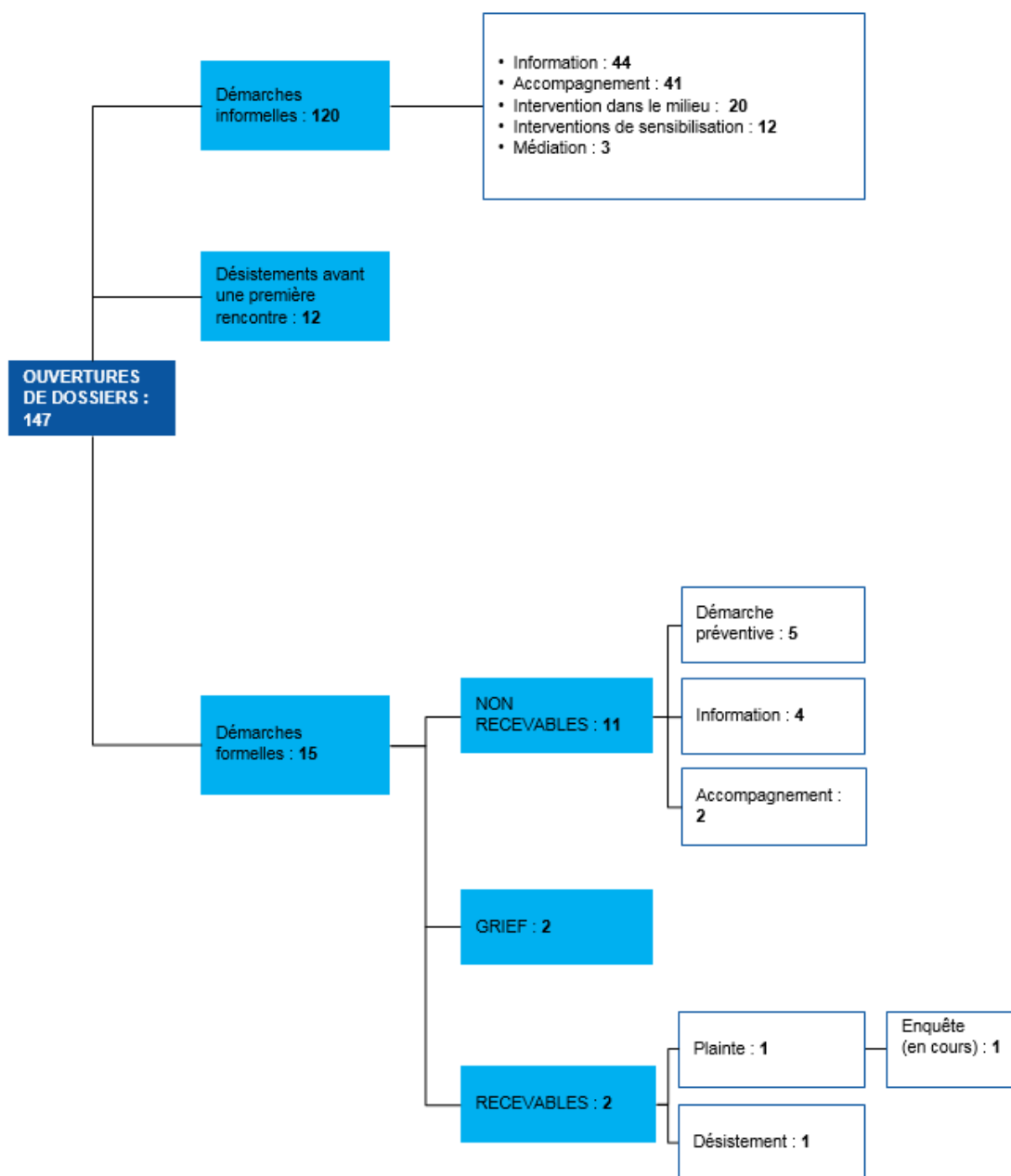
Le Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel est responsable de recommander à l'Université les moyens appropriés de formation, d'information et de sensibilisation de la communauté universitaire contre le harcèlement sexuel et les mesures concrètes à poser pour l'empêcher.

### Composition du comité au cours de l'année 2016-2017

Associations / Syndicats / Services		Noms
Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (Bureau)		Maude Rousseau
Association des cadres de l'UQAM (ACUQAM)		Sylvie Quéré Johanne Fortin
Syndicat des employées et employés de soutien de l'UQAM (SEUQAM)		Louisa Maria Cordeiro Ève-Marie Lampron Sabine Lionnet Martine Poulin
Syndicat des chargées de cours et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ)		Marie-Ève Ross Mélissa Blais
Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAM (SPUQ)		Martine Delvaux Geneviève Pagé
Syndicat des étudiantes employées et des étudiants employés de l'UQAM (SÉTUE)		Karine Ruault Camille Toffoli Shanie Morasse-Robidas Marie-Lee Beausoleil
Association des employés non syndiqués de l'UQAM (AENSUQAM)		Caroline Miron Noutépé Tagodé
Représentantes étudiantes, représentants étudiants	AéESG AFEA AFESH AFESP	Jérémie Leblanc Alison McMullin Esther Paquette Mélissa Ross

## ANNEXE B

### Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2015-2016



## 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, Madame Maude Rousseau; d'une assistante de direction, Madame Christelle Berthiaume et de sa remplaçante, Madame Valérie Venne.

## Nos coordonnées

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

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

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

Site web : [www.harcèlement.uqam.ca](http://www.harcèlement.uqam.ca)  
Courriel : [harcèlement@uqam.ca](mailto:harcèlement@uqam.ca)