

2017-2018

# Rapport annuel

## 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 n° 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
a)    Plainte jugée fondée .....	10
b)    Plainte jugée non fondée .....	10
6. BILAN DES ACTIVITÉS D'INTERVENTION .....	11
6.1    Genre des personnes requérantes et visées .....	11
a)    Genre des personnes requérantes .....	11
b)    Genre des personnes visées .....	11
6.2    Statut des personnes requérantes et visées .....	12

a)	Statut des personnes requérantes .....	12
b)	Statut des personnes visées.....	12
6.3	Les motifs de consultation .....	13
6.3.1	Précisions relatives à la nature des difficultés vécues par les personnes requérantes...	13
6.4	Démarches privilégiées par les personnes requérantes.....	15
6.4.1	Démarches informelles.....	15
a)	Démarches informelles et nature du harcèlement .....	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 2017-2018 .....	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	Projet-pilote: partenariat CALACS Trêve pour elles et UQAM .....	18
7.5	Projet-pilote formation IREF- CALACS- BIPH .....	18
7.6	Comité conseil Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.....	19
7.7	Groupe de co-développement interuniversitaire .....	19
7.8	Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal .....	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 2016-2017.....		24
ANNEXE C.....		25
Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2015-2016.....		25
ANNEXE D.....		26
Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2014-2015.....		26
L'ÉQUIPE.....		27

## 1. INTRODUCTION

Ce rapport annuel présente les activités du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (ci-après : le Bureau) qui porte sur la période du 1<sup>er</sup> juin 2017 au 31 mai 2018. Il met en lumière l'ensemble des activités mises de l'avant par le Bureau afin de prévenir et contrer le harcèlement sous toutes ses formes au sein de l'Université.

La première partie du rapport vise une meilleure compréhension de la mission du Bureau et des services qu'il offre. À cet effet, 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 y sont présentés. La seconde partie expose le bilan des activités d'intervention et de formation effectuées. D'une année à l'autre, nous travaillons à exposer le plus clairement possible le cheminement des dossiers traités et leur nature, tout en tenant compte des enjeux de confidentialité inhérents au traitement de ces situations.

Comme plusieurs de nos interventions et de nos activités de prévention nécessitent la collaboration de partenaires, 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 sain climat d'études et de travail.

Respectueusement,

Maude Rousseau,  
Directrice

## 2. FAITS SAILLANTS

1

Cent quatre-vingt-quatorze (194) dossiers ont été ouverts au cours du présent exercice.

2

- 57 % des demandes de consultation proviennent des membres du personnel
- 40 % des demandes de consultation proviennent des personnes étudiantes
- 3 % des demandes de consultation proviennent de personnes externes

3

- 62 % des demandes de consultation proviennent de personnes s'identifiant au genre féminin
- 38 % proviennent de personnes s'identifiant au genre masculin.

4

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

5

Des quinze (15) démarches formelles entreprises, sept (7) étaient relatives à des comportements vexatoires de nature psychologique, cinq (5) à des comportements vexatoires de nature sexuelle et trois (3) étaient de nature discriminatoire.

6

Huit (8) enquêtes ont été entreprises : deux (2) enquêtes ont conclu à des plaintes fondées, six (6) d'entre elles à des plaintes non fondées.

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

Relevant du secrétaire général au moment du présent exercice 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 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 n° 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.

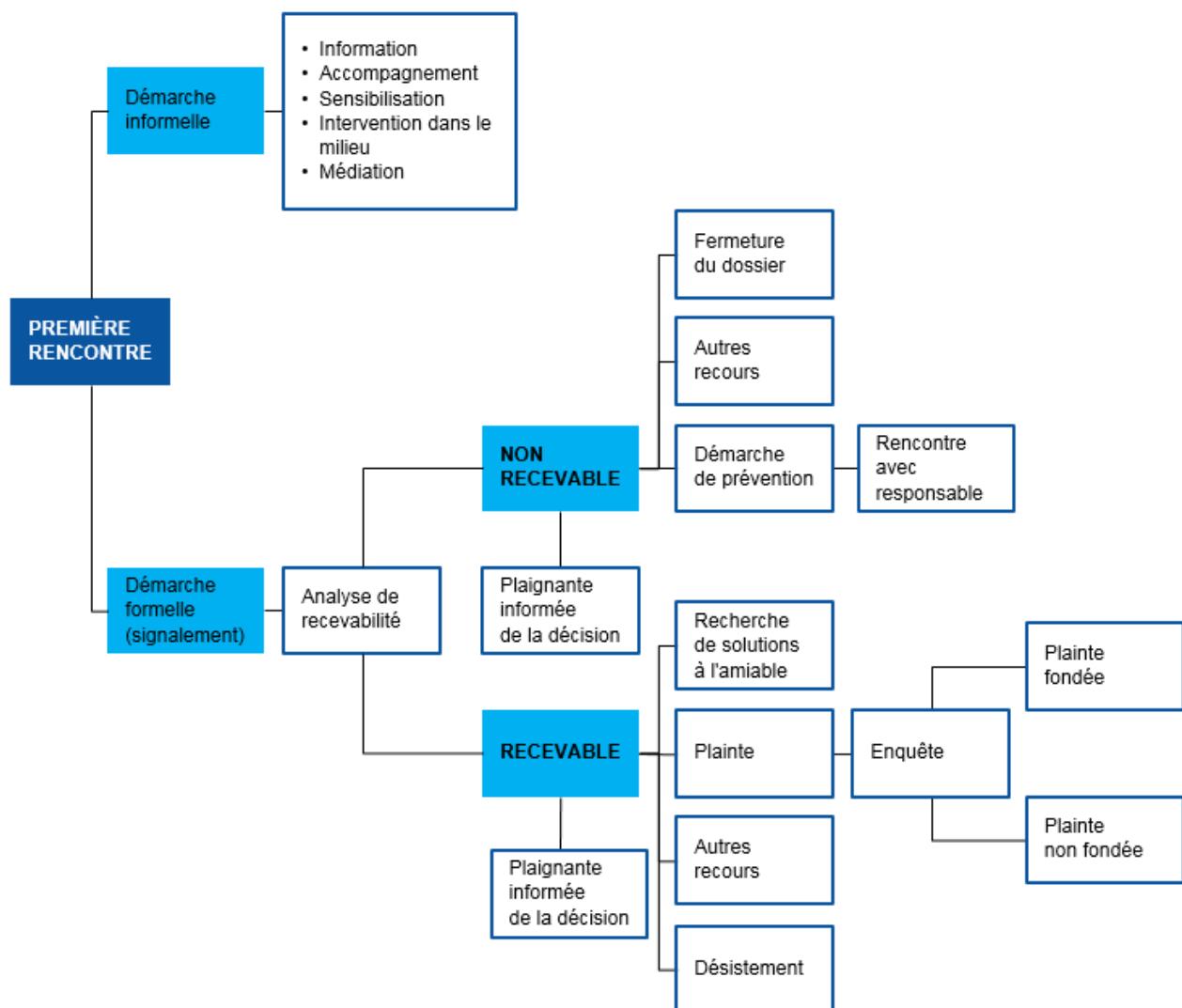
### 5.2 Schéma du traitement des dossiers

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.

#### d) Intervention préventive dans le milieu

Après évaluation de la situation et en collaboration avec les personnes en situation d'autorité, 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 n°s 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 d'intervention et de prévention en matière de harcèlement rencontre la personne plaignante pour l'informer des conclusions de la recevabilité.

En vertu des Politiques n°s 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 n°s 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.

##### **a) Plainte jugée fondée**

Lorsqu'une plainte est jugée fondée, le Bureau rencontre séparément les parties afin de les informer des conclusions de l'enquête. Il peut également discuter des interventions possibles pouvant aider à rétablir un climat d'études et de travail sain, en tenant compte des limites de ses interventions compte tenu de son rôle.

##### **b) Plainte jugée non fondée**

Une plainte est jugée non fondée lorsque l'enquête n'a pas permis de confirmer que les comportements, les propos et les attitudes rapportés par la personne requérante sont avérés ou qu'ils constituent une infraction au sens des Politiques n°s 16 et 42 contre le harcèlement sexuel et psychologique. Les personnes plaignantes sont alors informées des interventions possibles au regard de la situation.

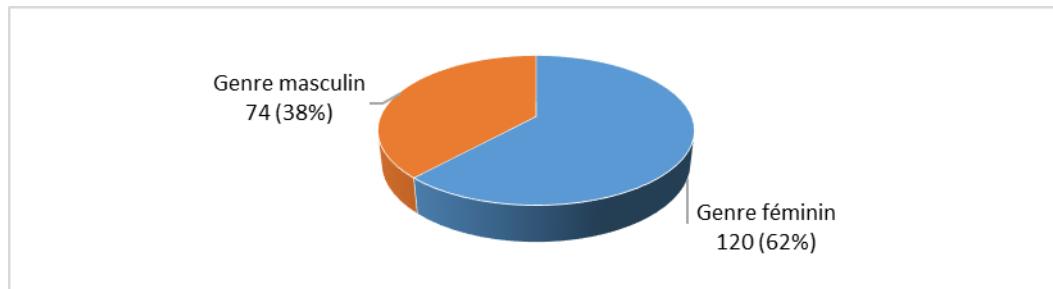
## 6. BILAN DES ACTIVITÉS D'INTERVENTION

Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2017 au 31 mai 2018, cent quatre-vingt-quatorze (194) dossiers ont été traités par le Bureau, sur une population de plus de quarante-six mille (46 000) personnes.

### 6.1 Genre des personnes requérantes et visées

#### a) Genre des personnes requérantes

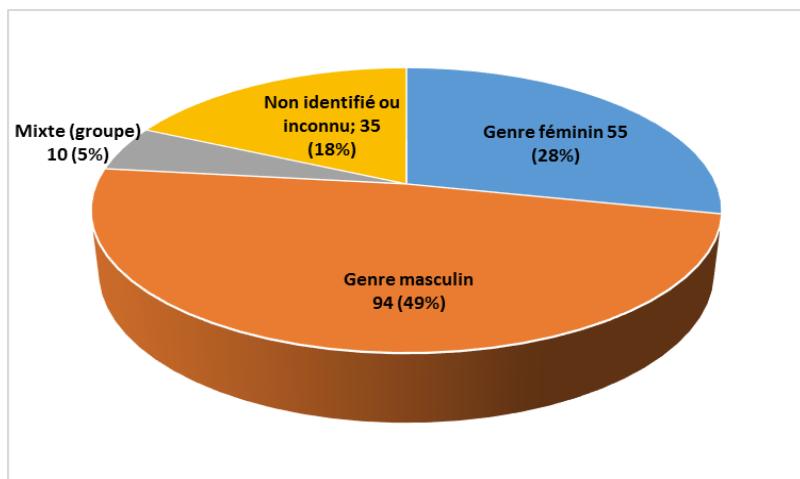
Cent vingt (120) personnes s'identifiant au genre féminin et soixante-quatorze (74) personnes s'identifiant au genre masculin (74) ont consulté le Bureau au cours de la dernière année. Deux (2) dossiers se rapportent à une demande de groupe, soit un groupe de trois (3) personnes de genre féminin et un autre groupe de deux (2) personnes de genre féminin.



#### b) Genre des personnes visées

Quatre-vingt-quatorze (94) demandes concernaient des personnes visées s'identifiant au genre masculin. Les personnes s'identifiant au genre féminin visées par les demandes sont, quant à elles, au nombre de cinquante-cinq (55), tandis que dix (10) personnes visées composent un groupe mixte de genres.

Finalement, pour trente-cinq (35) dossiers, le genre de la personne visée n'est pas révélé ou est inconnu.



## 6.2 Statut des personnes requérantes et visées

### a) Statut des personnes requérantes

Les membres du personnel (110) sont un peu plus nombreux à recourir aux services du Bureau comparativement aux personnes étudiantes (79).<sup>6</sup>

Statut des personnes requérantes	Nombre	Population totale du groupe <sup>6</sup>	Proportion des dossiers par population totale du groupe
Membres du personnel	110 (57%)	5 304	2%
Étudiantes, étudiants	79 (40%)	41 580	0,2%
Autres groupes et tiers (fournisseurs, sous-traitants, etc.)	5 (3%)	Non disponible	Non disponible
<b>Total</b>	<b>194 (100%)</b>	<b>46 884</b>	

### b) Statut des personnes visées

Les membres du personnel (113) sont majoritairement visés dans les dossiers ouverts.

Statut des personnes visées	Nombre	Population totale du groupe <sup>6</sup>	Proportion des dossiers par population totale du groupe
Membres du personnel	113 (58%)	5 304	2%
Étudiantes, étudiants	53 (27%)	41 580	0,1%
Autres groupes et tiers (milieu de stage, sous-traitants, etc.)	7 (4%)	Non disponible	Non disponible
Inconnu ou non applicable	21 (11%)	Non disponible	
<b>Total</b>	<b>194 (100%)</b>	<b>46 884</b>	

<sup>6</sup> Données tirées du site Web de l'UQAM : <https://uqam.ca/information/chiffres/>

## 6.3 Les motifs de consultation

Les motifs qui incitent la collectivité universitaire à consulter le Bureau sont multiples. Des cent quatre-vingt-quatorze (194) personnes qui ont sollicité l'aide du Bureau, cent-trois (103) estimaient vivre du harcèlement, soit : soixante-dix-neuf (79) personnes allèguent des actes vexatoires de nature psychologique, dix-sept (17) personnes allèguent des gestes vexatoires de nature sexuelle et sept (7) personnes allèguent des comportements de nature discriminatoire.

Les quatre-vingt-onze (91) autres personnes requérantes désiraient consulter pour des motifs relatifs à de l'incivilité, des conflits, le fait d'être témoin d'une situation, ou alors, souhaitaient simplement obtenir de l'information.

### 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 quatre-vingt-quatorze (194) dossiers de façon à préciser la nature des difficultés vécues par les personnes qui ont sollicité l'aide du Bureau.

Des cent quatre-vingt-quatorze (194) consultations, soixante-dix-neuf (79) personnes consultaient pour une situation relative à leur **milieu d'études**. Plus spécifiquement:

- Quarante (40) 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 dénigrants, des attitudes humiliantes, des conflits, un traitement différencié, de la discrimination, du harcèlement.
- Vingt-trois (23) personnes requérantes consultaient pour des difficultés vécues avec d'autres personnes étudiantes. Les problèmes soulevés se rapportaient principalement à des situations relatives à l'exclusion d'une équipe de travail, des conflits entre étudiants, de la discrimination, de l'incivilité, des propos haineux sur les réseaux sociaux, du harcèlement et des violences à caractère sexuel.
- Les seize (16) personnes requérantes restantes consultaient pour :
  - des situations vécues dans le cadre de leurs activités associatives. Elles disaient vivre de l'exclusion injustifiée, des conflits, de l'incivilité;
  - des situations survenues dans le cadre d'activités étudiantes. Les problèmes soulevés étaient relatifs à du harcèlement et des comportements inappropriés qui suscitaient la peur;

- des situations vécues dans le cadre de leur milieu de stage et s'assimilant à du harcèlement;
- des situations vécues avec des personnes employées. Les difficultés rapportées relevaient de l'incivilité.

Des cent quatre-vingt-quatorze (194) consultations, quatre-vingt-sept (87) personnes consultaient pour une situation relative à leur **milieu de travail**. Plus spécifiquement :

- Trente-huit (38) 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, du harcèlement et plus largement, un climat de travail difficile. Des situations de violences à caractère sexuel ont également été rapportées.
- Vingt-huit (28) personnes requérantes consultaient pour des difficultés vécues avec une personne en situation d'autorité. Ces personnes disaient vivre du dénigrement, de l'humiliation, de l'incivilité, de l'exclusion, un traitement différencié des autres collègues, des conflits, du harcèlement.
- Vingt et une (21) personnes requérantes rapportaient vivre des difficultés avec des personnes étudiantes. Les problèmes rapportés étaient de l'ordre de l'incivilité, des propos dénigrants, du harcèlement.

Sur les cent quatre-vingt-quatorze (194) consultations, dix-neuf (19) d'entre elles visaient l'obtention d'informations sur les services offerts au Bureau, la mise en place d'interventions préventives et de formation en matière de harcèlement.

## 6.4 Démarches privilégiées par les personnes requérantes

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

### 6.4.1 Démarches informelles

Majoritairement, les démarches privilégiées par les personnes requérantes étaient informelles (179) alors que quinze (15) personnes ont choisi une démarche formelle.

Parmi les cent soixante-dix-neuf (179) personnes requérantes ayant privilégié la voie informelle, soixante-six (66) ont privilégié un accompagnement (coaching) relativement à la situation vécue alors que quarante (40) ont demandé de l'information et des conseils ponctuels au regard des difficultés énoncées. Vingt-deux (22) personnes requérantes ont souhaité qu'une intervention de sensibilisation soit effectuée auprès de la personne visée par les comportements reprochés. De plus, treize (13) démarches d'intervention dans le milieu ont été effectuées et douze (12) processus de médiation ont été mis en place, treize (13) demandes ont été référées vers un autre service et treize (13) autres personnes n'ont pas amorcé de processus puisqu'elles se sont désistées.

Démarches informelles	Nombre de personnes
Accompagnement (Coaching)	66
Conseils et informations	40
Sensibilisation de la personne visée	22
Désistement	13
Intervention préventive dans le milieu et formation	13
Référé vers autre service	13
Médiation	12
<b>Total des démarches informelles</b>	<b>179</b>

#### a) Démarches informelles et nature du harcèlement

La majorité des démarches informelles ont été relatives à des manifestations de harcèlement de nature psychologique, soit 80 %, comparativement au harcèlement de nature sexuelle (14 %), et au harcèlement de nature discriminatoire (6%).

## 6.4.2 Démarches formelles

Si plus largement, cent soixante-dix-neuf (179) des personnes requérantes qui ont consulté le Bureau ont opté pour la voie informelle, quinze (15) d'entre elles ont choisi la voie formelle.

Parmi les quinze (15) signalements reçus, dix (10) ont été jugés recevables et cinq (5) ont été jugés non recevables. Parmi les dix (10) personnes requérantes ayant reçu une conclusion de recevabilité favorable à leur signalement, deux (2) se sont désistées.

### a) Nature du harcèlement des démarches formelles

Des quinze (15) dossiers, sept (7) sont relatifs à du harcèlement psychologique, cinq (5) à des comportements vexatoires de nature sexuelle et trois (3) à du harcèlement discriminatoire.

### b) Signalements non recevables

Pour les cinq (5) signalements qui ont été jugés non recevables, les personnes plaignantes ont été rencontrées et la conclusion de l'analyse leur a été expliquée. Dans le cadre du présent exercice, les conclusions de non-recevabilité des signalements déposés étaient justifiées par des faits allégués qui ne présentaient pas une apparence suffisante de harcèlement. À chacune de ces personnes, des interventions informelles et de l'accompagnement leur ont été offerts.

### c) Signalements recevables

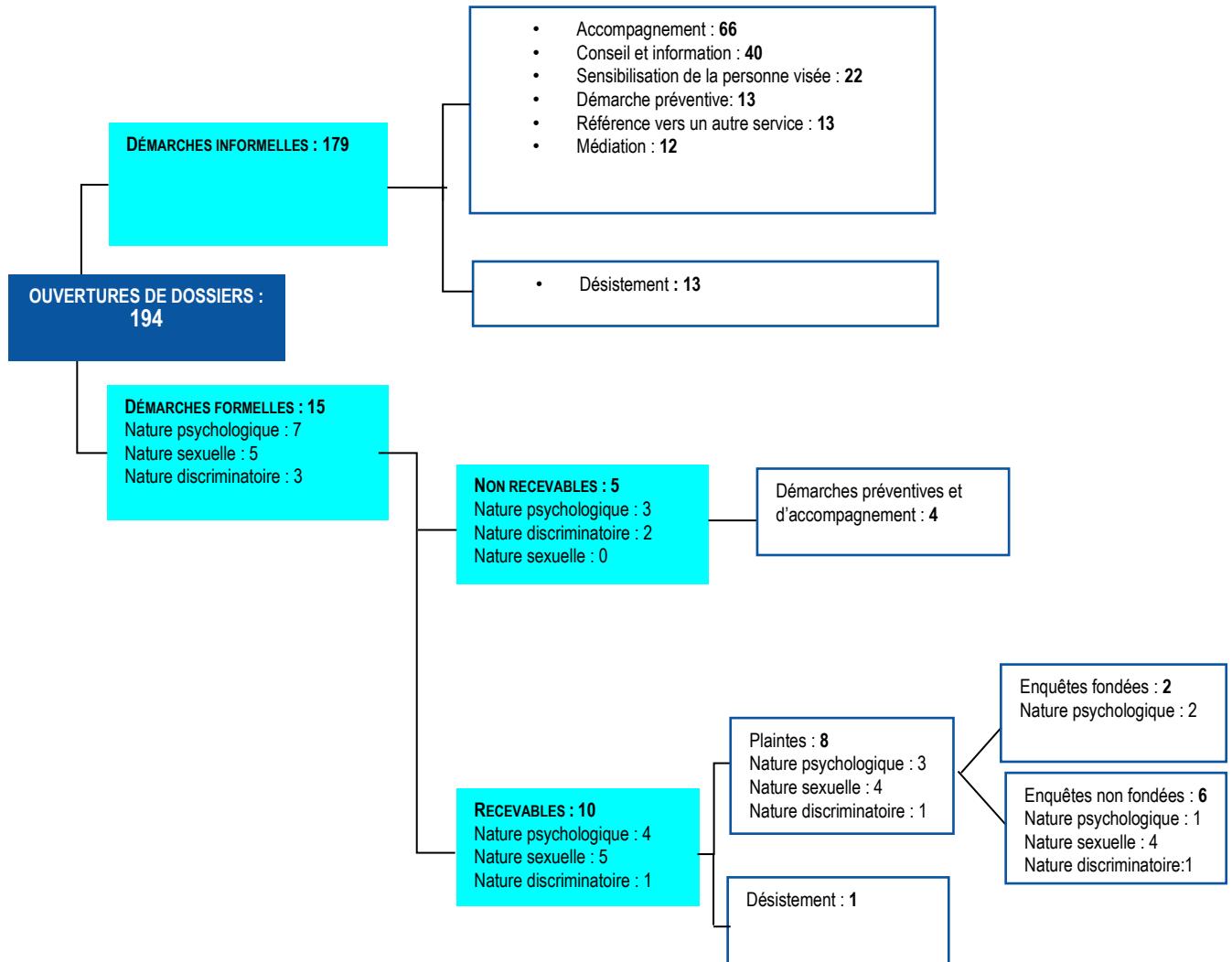
Pour les dix (10) personnes requérantes ayant reçu une conclusion de recevabilité favorable à leur signalement, huit (8) ont choisi de poursuivre la démarche par une enquête et deux (2) se sont désistées de la démarche.

### d) Enquêtes

Des huit (8) enquêtes entreprises, deux (2) se sont avérées fondées et six (6) d'entre elles ont conclu à des plaintes non fondées. Lorsque nécessaire, des mesures ont été prises afin de régler les situations.

Nature du harcèlement	Nombre de signalements	Recevabilité		Enquêtes		
		Non recevable	Recevable	Plaintes	Fondées	Non fondées
Psychologique	7	3	4	3	2	1
Sexuelle	5	0	5	4	0	4
Discriminatoire	3	2	1	1	0	1
Total	15	5	10	8	2	6

### 6.4.3 Détails sur le parcours des dossiers traités en 2017-2018<sup>7</sup>



© Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, UQAM

<sup>7</sup> Les données du rapport annuel 2016-2017 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 n° 16 afin qu'elle porte plus largement sur les violences à caractère sexuel. Au cours du présent exercice, le comité s'est rencontré à quinze (15) reprises afin d'accomplir ses travaux. Le projet de la Politique n° 16 a été présenté au Conseil d'administration en mars 2018 puis transmis en consultation auprès de la communauté de l'UQAM en avril 2018.

Pour sa part, le Comité institutionnel de prévention du harcèlement psychologique a suspendu l'achèvement de ses travaux de révision de la Politique n° 42 afin de permettre au Comité de la Politique n° 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, soixante-trois (63) activités de formations relatives 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 Projet-pilote: partenariat CALACS Trêve pour Elles et UQAM

Le présent exercice s'est amorcé avec l'obtention d'un financement de la part du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur 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.

### 7.5 Projet-pilote formation IREF- CALACS- BIPH

En collaboration avec l'Institut de recherche et d'études féministes (IREF) et le CALACS Trêve pour Elles, le Bureau a participé à la création d'un module de formation de trois (3) heures sur les violences à caractère sexuel. La formation a été offerte dans le cadre de cinq (5) cours ciblés permettant d'obtenir la participation de près de cinq cents (500) personnes étudiantes.

## 7.6 Comité-conseil Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

À l'invitation du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, nous avons siégé à un comité-conseil. Ce comité avait pour mandat d'éclairer les aspects de la rédaction d'un guide d'accompagnement à l'intention des établissements d'enseignement supérieur afin de les soutenir dans l'élaboration de la Politique prescrite par la Loi visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

## 7.7 Groupe de co-développement interuniversitaire

Le Bureau participe à un groupe de co-développement interuniversitaire. Ce groupe est composé de personnes représentantes des bureaux d'intervention et de prévention en matière de harcèlement d'autres universités de la grande région de Montréal et des alentours. Des rencontres mensuelles sont organisées et permettent aux membres du groupe d'échanger et de réfléchir sur leur pratique respective dans une perspective d'amélioration continue de ces pratiques.

## 7.8 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.

## 8. CONCLUSION

Marquée par le mouvement de dénonciation #Moiaussi et l'adoption de la *Loi visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, l'année 2017-2018 a été grandement occupée. Le présent exercice illustre une hausse des activités de prévention ainsi que des activités d'intervention.

Le volet prévention se démarque notamment par la poursuite des travaux du Comité de la Politique n° 16 et le dépôt au Conseil d'administration en mars 2018 d'un projet de refonte de la Politique n° 16. Le Conseil d'administration a accepté que ce projet de refonte de la Politique soit soumis à la consultation de la communauté de l'UQAM conformément aux exigences énoncées dans la *Loi visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (ci-après : la Loi).

Grâce à l'obtention d'un financement de la part du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), l'année s'est amorcée par 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. De plus, en ce qui a trait aux activités de prévention, l'intervenante CALACS, en collaboration avec le Bureau, a offert des formations portant sur les violences à caractère sexuel. Ces formations abordaient notamment les notions de consentement, d'attitudes aidantes lors d'un dévoilement et de témoin actif. Elles ont été offertes à l'ensemble de notre communauté et ont aussi visé des publics plus spécifiques telles les associations étudiantes, les personnes étudiantes de cours ciblés et les personnes intervenantes de première ligne.

En outre, le Bureau a contribué à soutenir différentes initiatives départementales qui visaient à mettre en place un groupe de « sentinelles » permettant un accueil de proximité et un service de référencement aux personnes qui seraient touchées par des situations relatives à du harcèlement. À la demande de ces groupes, le Bureau a offert de la formation relative aux Politiques n°s 16 et 42, au traitement des signalements et des plaintes, aux attitudes aidantes lors d'un dévoilement, aux témoins actifs.

Plus largement, le Bureau a participé à différents comités et tables de concertation afin de prévoir et faciliter l'implantation de l'ensemble des actions institutionnelles prescrites par la Loi, dont l'entrée en vigueur est prévue pour l'automne 2019. Nous avons aussi participé, à l'invitation du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, à un comité-conseil dont le mandat était d'éclairer les aspects de la rédaction d'un guide d'accompagnement à l'intention des établissements d'enseignement supérieur afin de les soutenir dans l'élaboration de la Politique prescrite par la Loi.

En plus des activités de prévention, le traitement des situations en matière de harcèlement a occupé une part importante des activités du Bureau. Le nombre de situations portées à notre attention a augmenté de près de 35% au cours de l'exercice 2017-2018. Cette augmentation des demandes, les exigences de la Loi à rencontrer ainsi que la disponibilité des ressources nous amènent à réfléchir sur différents aspects relatifs à l'efficience du Bureau. À cet effet, en avril 2018, une ressource supplémentaire s'est ajoutée à l'équipe du Bureau qui compte maintenant une adjointe, une conseillère et une directrice.

Le travail accompli au cours de la dernière année en est un d'équipe. Sans l'implication et la mobilisation de partenaires au déploiement de la mission du Bureau tels les membres impliqués dans les Comités, les associations étudiantes, les syndicats et les associations d'employées, d'employés, l'IREF ainsi que plusieurs services de l'Université, nos interventions de prévention et d'intervention en matière de harcèlement n'auraient pas la même portée. Nous sommes reconnaissants de ces collaborations. Nos efforts collectifs afin d'assurer un milieu d'études et de travail sain se poursuivront au cours de la prochaine année qui s'annonce tout aussi importante en matière de défis à relever.

## ANNEXE A

### Comités institutionnels de prévention du harcèlement

#### Comité institutionnel de prévention du harcèlement psychologique (Politique n° 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 2017-2018

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)	Marie Leclerc Jefferson Lopez (substitut)
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)	Samir Georges Moukal
Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAM (SPUQ)	Myriam Dubé Ève Séguin (substitut)
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)	Normand Larocque
Service des ressources humaines (SRH)	Marie-Josée Potvin
Services à la vie étudiante (SVE)	Josée Fortin

**Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel (Politique n° 16)**

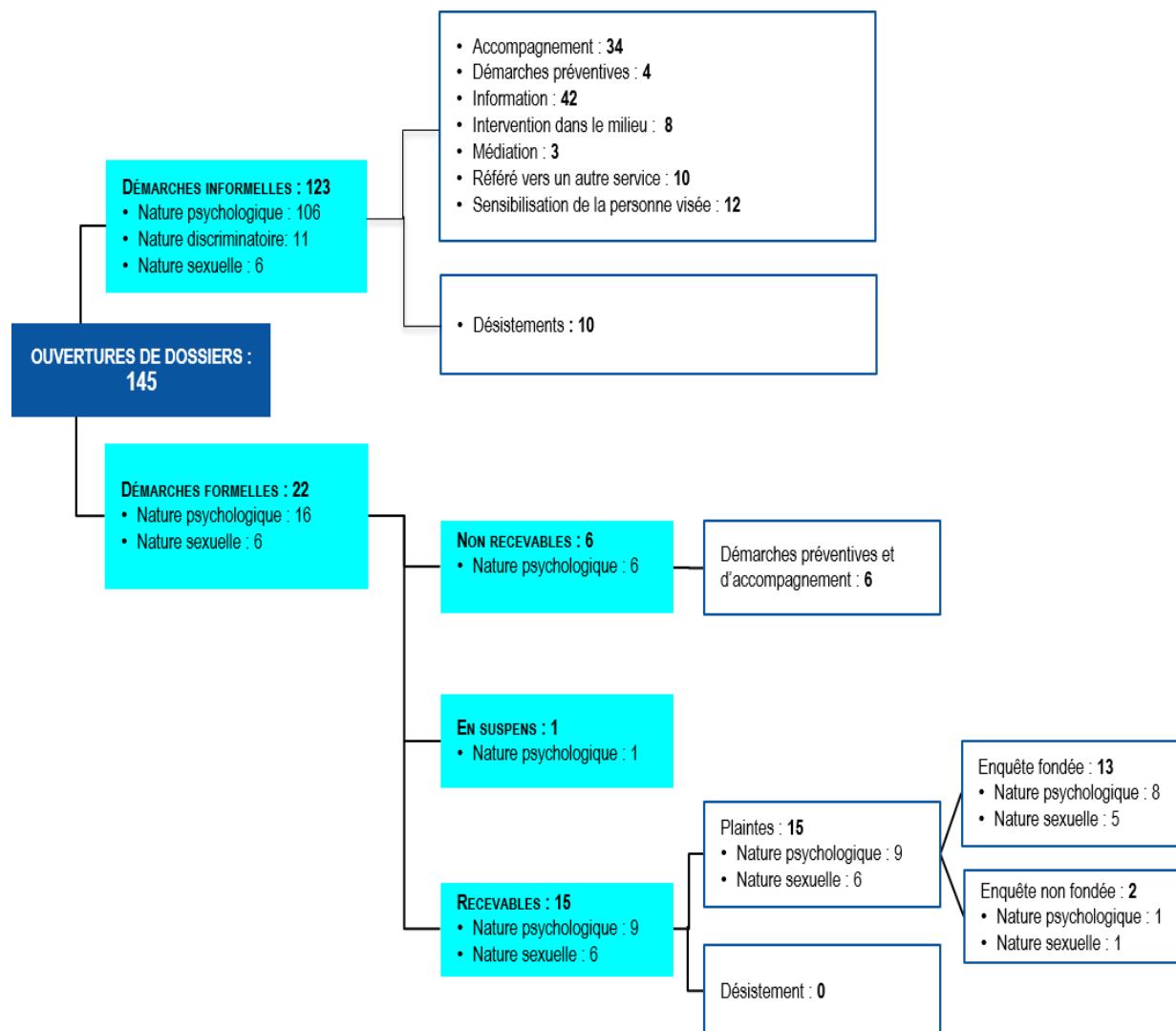
Le Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel est responsable de recommander à l'Université les moyens appropriés de formation, d'information et de sensibilisation de la communauté universitaire contre le harcèlement sexuel et les mesures concrètes à poser pour l'empêcher.

**Composition du comité au cours de l'année 2017-2018**

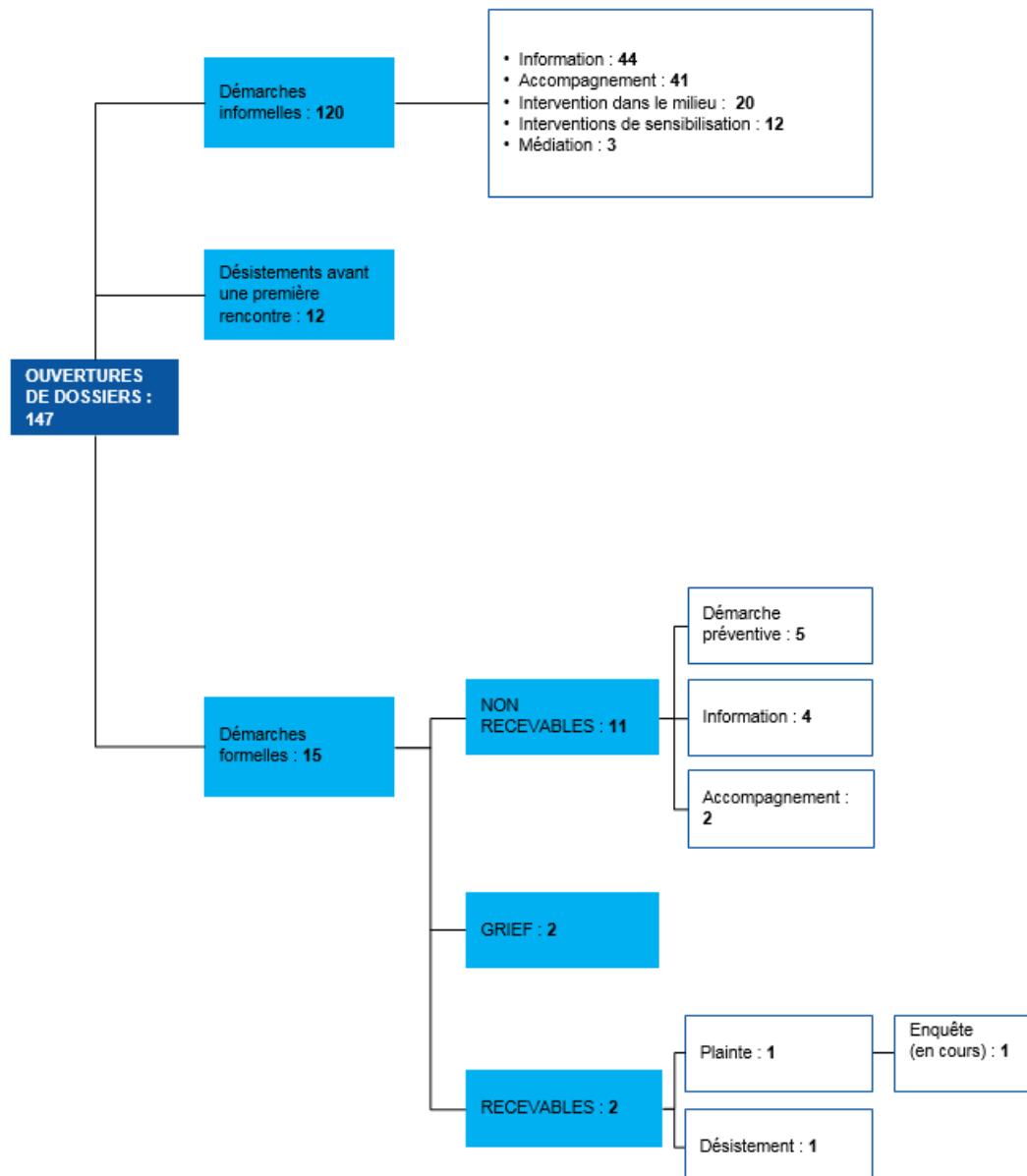
<b>Associations / Syndicats / Services</b>	<b>Noms</b>
Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (Bureau)	Maude Rousseau
Association des cadres de l'UQAM (ACUQAM)	Sylvie Quéré Johanne Fortin (substitut)
Syndicat des employées et employés de soutien de l'UQAM (SEUQAM)	Ève-Marie Lampron Martine Poulin (substitut)
Syndicat des chargées de cours et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ)	Marie-Ève Ross Mélyssa Blais (substitut)
Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAM (SPUQ)	Martine Delvaux Geneviève Pagé (substitut)
Syndicat des étudiantes employées et des étudiants employés de l'UQAM (SÉTUE)	Shanie Morasse-Robidas Julie Beauchamp (substitut)
Association des employés non syndiqués de l'UQAM (AENSUQAM)	Micheline Marier
Représentantes étudiantes, représentants étudiants	AéESG ADEESE AFESH AFECL Béatrice Drolet Zoé Nathalie Arena Cosandey Abir Ait Goute Esther Paquette

## ANNEXE B

## Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2016-2017

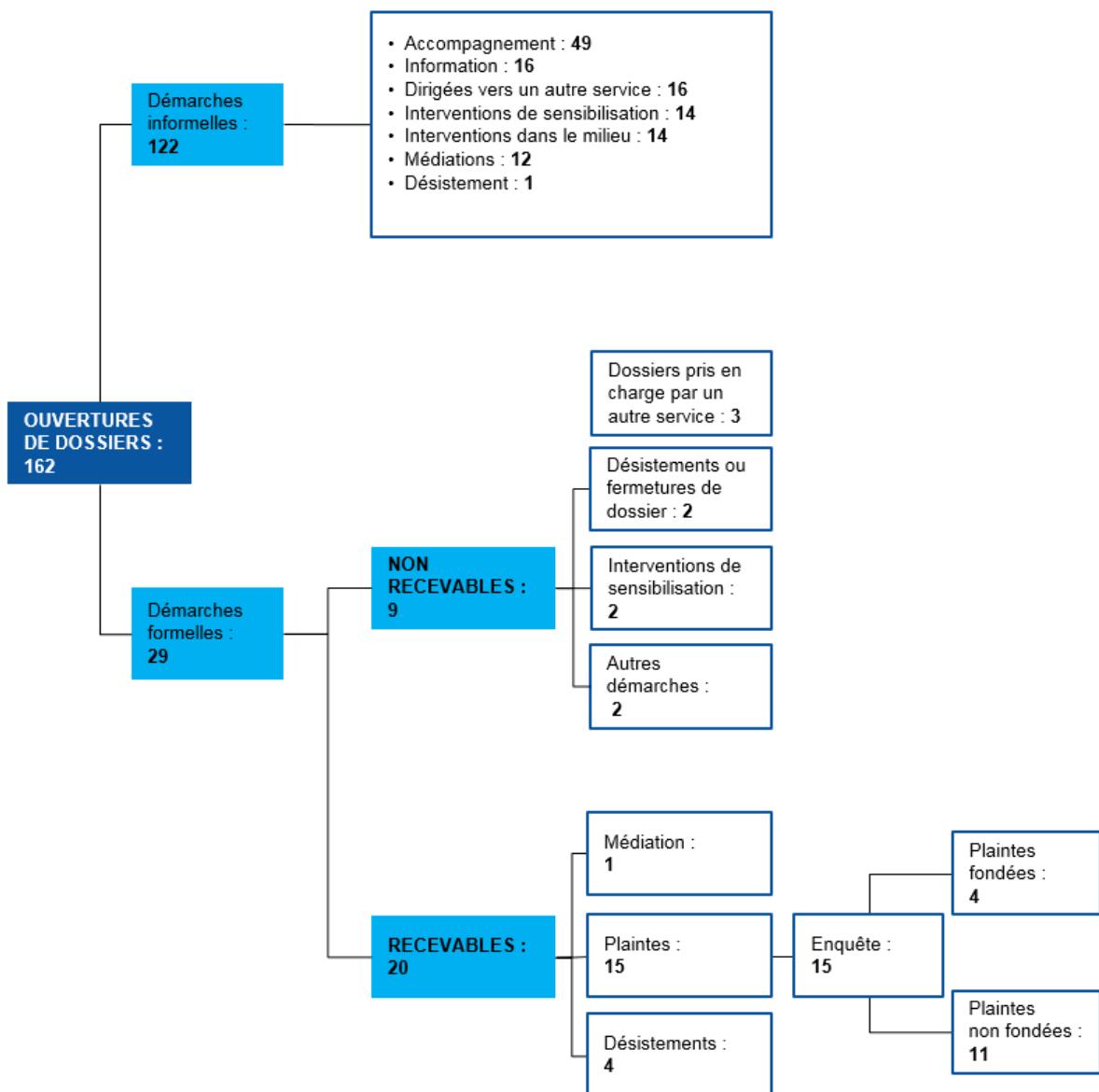


**ANNEXE C**  
**Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2015-2016**



## ANNEXE D

## Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2014-2015



## 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 Francine Pilon.

## Nos coordonnées

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

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

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

Site web : [www.harcelement.ugam.ca](http://www.harcelement.ugam.ca)  
Courriel : [harcelement@ugam.ca](mailto:harcelement@ugam.ca)