

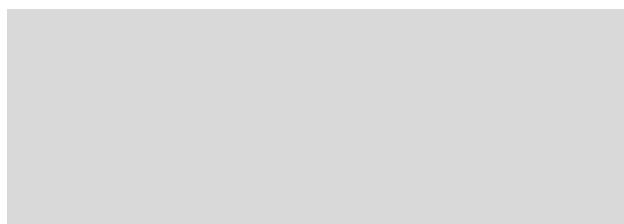
**UQÀM**

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

Université du Québec à Montréal



# Rapport annuel 2019-2020



# Table des matières

Introduction .....	4
Mandat .....	6
L'équipe .....	6
Faits saillants .....	7
<b>Bilan des interventions en vertu de la Politique n°42 contre le harcèlement psychologique .....</b>	<b>8</b>
Présentation de la Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique.....	9
Traitement des dossiers .....	10
Schéma du traitement des dossiers .....	11
Démarches informelles .....	11
Transmission d'informations.....	11
Accompagnement (coaching) .....	12
Sensibilisation de la personne mise en cause .....	12
Intervention préventive dans le milieu .....	12
Médiation.....	12
Démarche formelle .....	12
Recevabilité.....	12
Enquête.....	14
<b>Bilan des interventions .....</b>	<b>15</b>
Mise en contexte.....	15
Informations relatives aux personnes requérantes et visées .....	15
Genre des personnes requérantes .....	15
Genre des personnes mises en cause .....	15
Statut des personnes requérantes .....	16
Statut des personnes mises en cause .....	16
Les motifs de consultation .....	16
Interventions privilégiées par les personnes requérantes .....	18
Processus de plainte .....	18
<b>Détails sur le parcours des dossiers traités au regard de la Politique n° 42 pour l'exercice 2019-2020.....</b>	<b>20</b>
<b>Bilan des interventions en vertu de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel .....</b>	<b>21</b>
<b>Présentation de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel.....</b>	<b>22</b>
Consultations et services.....	22
Accompagnement de la personne requérante .....	24
Mesures provisoires.....	24
Mesures d'accommodement .....	24
Sensibilisation de la personne mise en cause .....	24
Facilitation.....	24
Approche de la justice réparatrice .....	25

Intervention dans le milieu .....	25
Plainte .....	25
Recevabilité de la plainte .....	25
Plainte jugée non recevable .....	26
Processus d'enquête .....	26
Rapport d'enquête .....	26
Plainte jugée fondée .....	26
Plainte jugée non fondée .....	27
<b>Bilan des interventions .....</b>	<b>28</b>
Informations relatives aux personnes requérantes et visées .....	28
Genre des personnes requérantes .....	28
Genre des personnes visées .....	28
Statut des personnes requérantes .....	29
Statut des personnes visées .....	29
Les motifs de consultation .....	29
Interventions privilégiées par les personnes requérantes .....	31
Processus de plainte .....	32
<b>Mesures de sécurité .....</b>	<b>33</b>
<b>Bilan des activités de prévention du Bureau .....</b>	<b>34</b>
Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel .....	36
Comité de prévention du harcèlement psychologique .....	36
Activités de représentation .....	36
Projet-pilote: partenariat CALACS Trêve pour Elles et UQAM .....	36
Communauté de pratique « Le courage d'agir » .....	37
Groupe de co-développement interuniversitaire .....	37
Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal .....	37
<b>Conclusion .....</b>	<b>38</b>
Les membres des Comités institutionnels .....	42
Nos coordonnées .....	43
Annexe A : Nombre de situations relatives au harcèlement sexuel, au sexisme ou aux violences à caractère sexuel rapportées au BIPH par année .....	44
Annexe B : Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2018-2019 .....	45
Annexe C : Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2017-2018 .....	46
Annexe D : Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2016-2017 .....	47
Annexe E : Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2015-2016 .....	48



## Introduction

C'est avec plaisir que je vous présente le rapport annuel du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (ci-après : le Bureau). Le présent bilan porte sur la période du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 31 mai 2020. Il rend compte de l'application de la Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique et de l'application de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel.

De façon plus spécifique, ce rapport présente le bilan des activités d'intervention et de prévention effectuées au cours de l'année. Il fait état des mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, des activités de formation, des mesures de sécurité, du nombre et de la nature des situations et des plaintes traitées.

À la différence des derniers rapports, les activités relatives à l'application de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel font désormais l'objet d'une section distincte.

En ce qui a trait à la Politique n° 42, il importe de mentionner l'entrée en vigueur de sa version révisée en avril 2020, c'est-à-dire, à la toute fin du présent exercice. Cette dernière est maintenant intitulée : Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement. Cette politique révisée mise sur une plus grande harmonisation avec la Politique n° 16 notamment en ce qui a trait au champ d'application, aux définitions, aux services offerts et au processus de plainte. De plus, elle précise davantage la responsabilité des différents acteurs : membres de la communauté, personnes en situation pédagogique ou d'autorité et personnes concluant des ententes avec des partenaires externes.

Mise en œuvre dans un contexte de pandémie mondiale, très peu de situations ont été traitées en vertu de cette nouvelle version. Ainsi, nous avons choisi d'en faire une

présentation plus exhaustive dans le cadre du rapport annuel 2020-2021. Nous croyons que la lecture du présent rapport en sera facilitée.

Enfin, comme plusieurs de nos interventions et de nos activités de prévention nécessitent l'implication 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 climat d'études et de travail sain.

Respectueusement,

Maude Rousseau,

Directrice

## Mandat

Relevant du Vice-rectorat au développement humain et organisationnel et conformément à la Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique de l'UQAM et à la Politique n° 16 visant à prévenir et 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 chaque personne membre de la communauté universitaire soit sensibilisée et formée relativement au harcèlement, au sexisme et aux violences à caractère sexuel 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 du Comité institutionnel contre le 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, de recevoir les divulgations et signalements, de proposer des services propres aux situations qui sont rapportées et d'assurer le traitement des plaintes.

## L'équipe

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

## Faits saillants

- ❖ Adoption de la Politique n° 42 révisée dont l'intitulé passe de « Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique » à la « Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement ».
- ❖ Première année de mise en œuvre de la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel.
- ❖ Plus de 17 500 personnes membres de la communauté de l'UQAM ont complété la formation annuelle obligatoire intitulée « Ensemble pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel ».
- ❖ Cent soixante et onze (171) dossiers ont été ouverts. De ce nombre, cent sept (107) situations étaient relatives au harcèlement ou aux situations pouvant y mener et soixante-quatre (64) 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.
- ❖ Onze (11) plaintes en vertu de la Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique ont été déposées au Bureau.
- ❖ Cinq (5) plaintes au regard de la politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel ont été déposées au Bureau.

## **Bilan des interventions en vertu de la Politique n°42 contre le harcèlement psychologique**



## Présentation de la Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique<sup>a</sup>

« 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 » - art. 5

« 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>b</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.

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.

---

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;

---

<sup>a</sup> En vigueur jusqu'en avril 2020

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

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

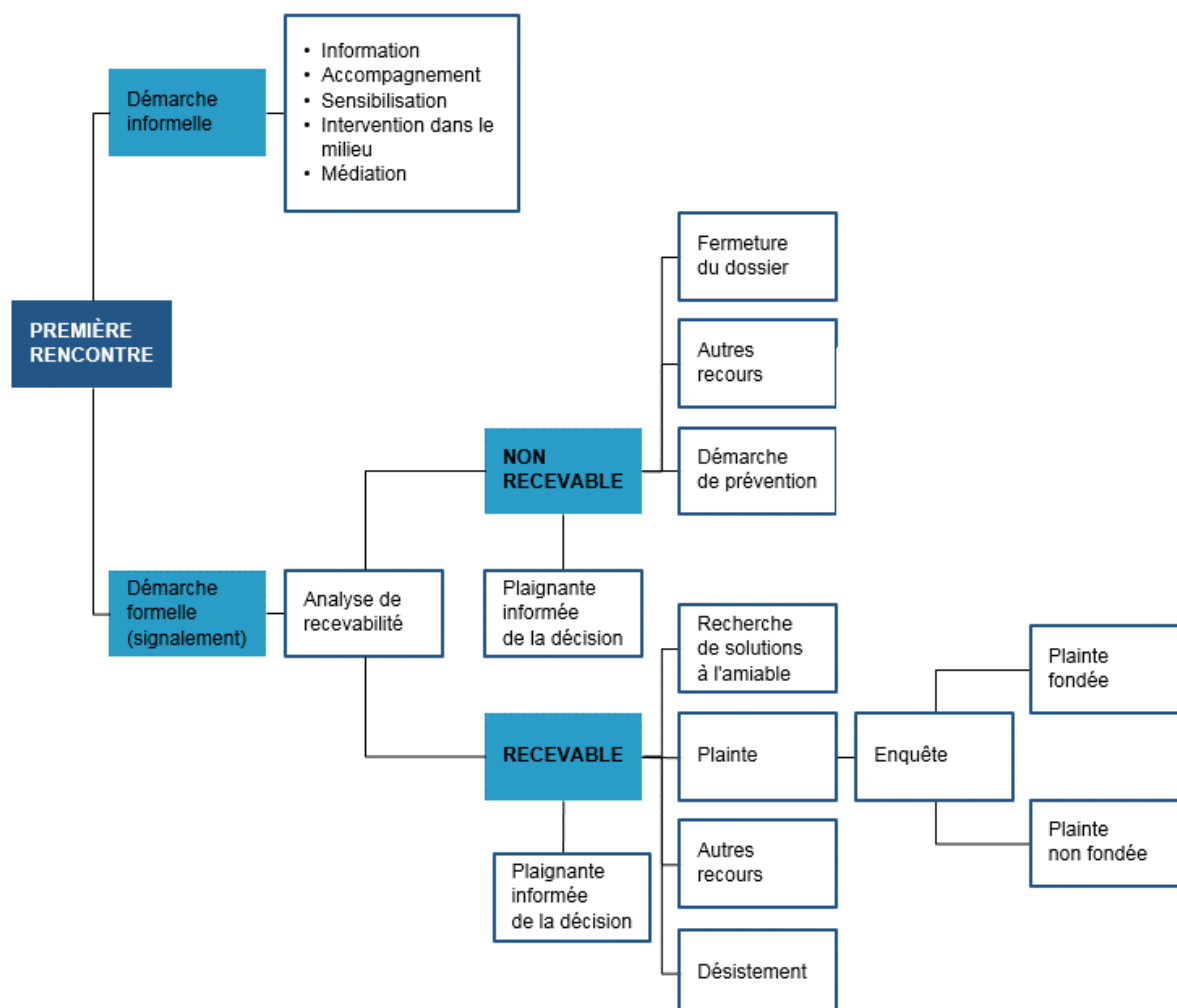
Plusieurs démarches s'offrent aux personnes qui consultent le Bureau relativement à la situation qu'elles vivent. En fonction de la nature de la situation et du besoin de la personne requérante, une démarche peut être amorcée après une première rencontre.

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 personnes pertinentes pour dénouer l'impasse.

La démarche formelle vise en premier lieu à déterminer le bien-fondé d'une plainte. À l'issue de cette analyse, et ce, quelques soient les conclusions, plusieurs démarches sont également possibles.

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



## Démarches informelles

### 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.

<sup>c</sup> Tiré de la Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique, en vigueur jusqu'en avril 2020.

## 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.

## Sensibilisation de la personne mise en cause

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 conséquences possibles des gestes qui lui sont reprochés.

## 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.

## 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.

## 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 requiert que la personne plaignante complète un formulaire dans lequel elle détaille les comportements qu'elle juge vexatoires. 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 également consignés dans le signalement. Une fois celui-ci reçu, le Bureau veillera à ce que la recevabilité des allégations soit analysée.

## 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.

### Signalement jugé recevable

Un signalement est recevable s'il y a apparence suffisante de harcèlement, c'est-à-dire qu'en tenant compte de la définition de harcèlement prévue à la Politique n° 42 contre le harcèlement 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 personne plaignante est rencontrée et informée 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, via le dépôt d'une plainte. Pour certaines personnes, 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.

### Signalement jugé non recevable

Lorsqu'un signalement est jugé non recevable, la personne plaignante est rencontrée et informée des conclusions de la recevabilité.

En vertu de la Politique n° 42 contre le harcèlement 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 de la Politique n° 42 contre le harcèlement 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 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.

## Enquête

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

À la lumière des témoignages recueillis et en fonction de la prépondérance de probabilités, la personne enquêtrice 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.

### 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.

### 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 de la Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique. Les personnes plaignantes sont alors informées des interventions possibles au regard de la situation.

## Bilan des interventions

### Mise en contexte

Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 31 mai 2020, cent soixante et onze (171) dossiers ont été ouverts au Bureau, sur une population de plus de quarante-quatre mille (44 000) personnes.

De ce nombre, cent sept (107) situations rapportées étaient relatives au harcèlement ou aux situations pouvant y mener. Soixante-quatre (64) étaient relatives à du sexisme et 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.

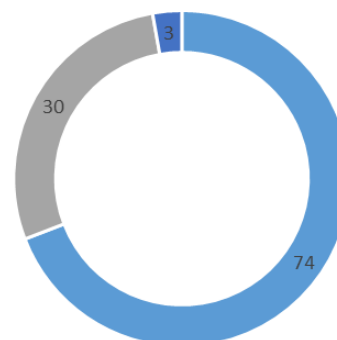
2019-2020	Nbre de dossiers
Politique n° 42	107
Politique n°16	64

## Informations relatives aux personnes requérantes et visées

### Genre des personnes requérantes

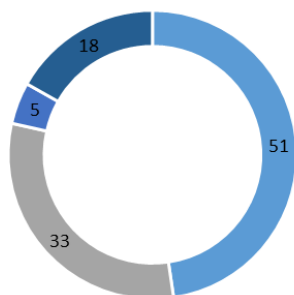
Au cours de la dernière année, soixante-quatorze (74) personnes s'identifiant au genre féminin, trente (30) personnes s'identifiant au genre masculin et trois (3) groupes de personnes ont consulté le Bureau pour des situations relatives au harcèlement ou aux situations pouvant y mener.

Genre des personnes requérantes



■ Genre féminin ■ Genre masculin ■ Groupe

Genre des personnes mises en cause



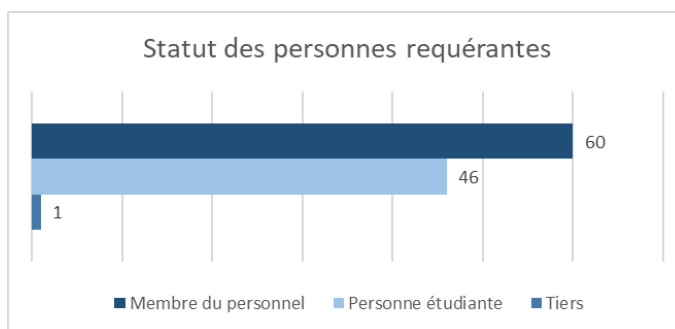
■ Genre féminin ■ Genre masculin ■ Groupe ■ Inconnu

### Genre des personnes mises en cause

Au cours de la dernière année, pour les situations rapportées au regard de la Politique n°42, cinquante et une (51) personnes mises en cause étaient de genre féminin. Trente-trois (33) demandes concernaient des personnes visées de genre masculin. Cinq (5) demandes concernaient des groupes de personnes. Finalement, pour dix-huit (18) dossiers, le genre de la personne visée n'est pas révélé ou est inconnu.

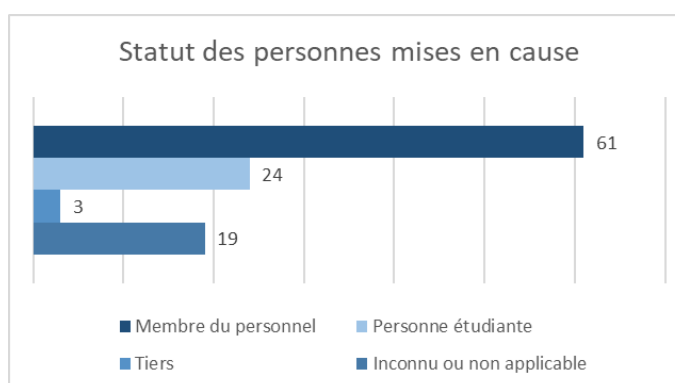
## Statut des personnes requérantes

Parmi les personnes requérantes, soixante (60) étaient des membres du personnel, quarante-six (46) étaient des personnes étudiantes, et une personne était un tiers.



## Statut des personnes mises en cause

Parmi les personnes mises en cause, soixante et une (61) étaient des membres du personnel, vingt-quatre (24) étaient des personnes étudiantes, trois (3) des tiers et dix-neuf (19) étaient des personnes inconnues ou non identifiées.



## Les motifs de consultation

Afin de permettre une meilleure compréhension des motifs de consultation, nous avons classé les cent sept (107) dossiers de façon à préciser la nature des difficultés vécues par les personnes qui ont sollicité l'aide du Bureau.

Des cent sept (107) consultations, **quarante-deux (42) personnes consultaient pour une situation relative à leur milieu d'études**. Plus spécifiquement :

- Quatorze (14) personnes requérantes consultaient pour des difficultés vécues avec d'autres personnes étudiantes. Les problèmes soulevés se rapportaient principalement à des situations relatives à des conflits en contexte de travaux d'équipe, des propos dénigrants, de l'incivilité, du harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire, notamment par le biais de moyens technologiques.
- Vingt et une (21) 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 par le biais de moyens technologiques, des propos discriminatoires en contexte pédagogique, des attitudes humiliantes, des conflits, de l'abus de pouvoir, des enjeux relatifs à la direction de recherche, du harcèlement psychologique ou sexuel.



- Sept (7) personnes requérantes restantes consultaient pour :
  - Des situations vécues dans le cadre de leurs activités associatives (3). Elles disaient vivre de l'exclusion injustifiée, des conflits et de l'incivilité;
  - des situations vécues dans le cadre de leur milieu de stage (2). Les problèmes soulevés se rapportaient principalement à des situations relatives à des conflits et de l'incivilité;
  - des situations survenues avec des personnes employées, des tiers ou des personnes non identifiées (2). Les difficultés rapportées relevaient d'incivilité.

Des cent sept (107) consultations, cinquante-deux (52) personnes consultaient pour une situation relative à leur milieu de travail. Plus spécifiquement :

- Vingt et un (21) d'entre elles rapportaient être témoin ou vivre des problèmes avec une ou des personnes collègues de travail. Les difficultés identifiées par les personnes requérantes abordaient essentiellement des relations conflictuelles, de l'incivilité, de l'exclusion, un traitement différencié lors des évaluations, du harcèlement, dont par le biais de moyens technologiques, et plus largement, un climat de travail difficile.
- Dix-neuf (19) personnes requérantes consultaient pour des difficultés vécues avec une personne en situation d'autorité ou avoir été témoin ou informée de telles situations. Les situations rapportées étaient relatives à du dénigrement, de l'humiliation, de l'abus d'autorité, de l'incivilité, de l'exclusion, un traitement différencié des autres collègues, des conflits, du harcèlement.
- Neuf (9) personnes requérantes rapportaient vivre des difficultés avec des personnes étudiantes. Les problèmes rapportés étaient de l'ordre de l'incivilité, des propos dénigrants et du harcèlement, notamment par le biais de moyens technologiques.
- Trois (3) personnes requérantes consultaient pour des situations survenues avec des tiers ou des personnes non identifiées. Les difficultés rapportées relevaient de l'incivilité et d'un climat de travail difficile.

Finalement, sur les cent sept (107) consultations, treize (13) d'entre elles visaient l'obtention d'informations générales sur le harcèlement et sur les services offerts par le Bureau.

## Interventions privilégiées par les personnes requérantes

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

Majoritairement, les démarches privilégiées par les personnes requérantes étaient des interventions (97) alors que dix (10) personnes ont choisi un processus de plainte.

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

Principale intervention	Nombre de dossiers	%
Accompagnement	41	42 %
Sensibilisation de la personne mise en cause	19	20 %
Consultation-information	13	14 %
Facilitation-médiation	7	7 %
Intervention dans le milieu	7	7 %
Mesures d'accommodement	5	5 %
Référé vers autre service	2	2 %
Désistement	3	3 %

## Processus de plainte

Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 31 mai 2020, dix (10) plaintes au regard de la Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique ont été déposées au Bureau.

Parmi les onze (11) plaintes reçues, sept (7) ont été jugées recevables, quatre (4) ont été jugées non recevables et une était en cours d'analyse de recevabilité à la fin du présent exercice. Parmi les sept (7) personnes requérantes dont la plainte a été jugée recevable, une s'est désistée.

### *Signalements non recevables*

Pour les quatre (4) 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 ont été offertes.

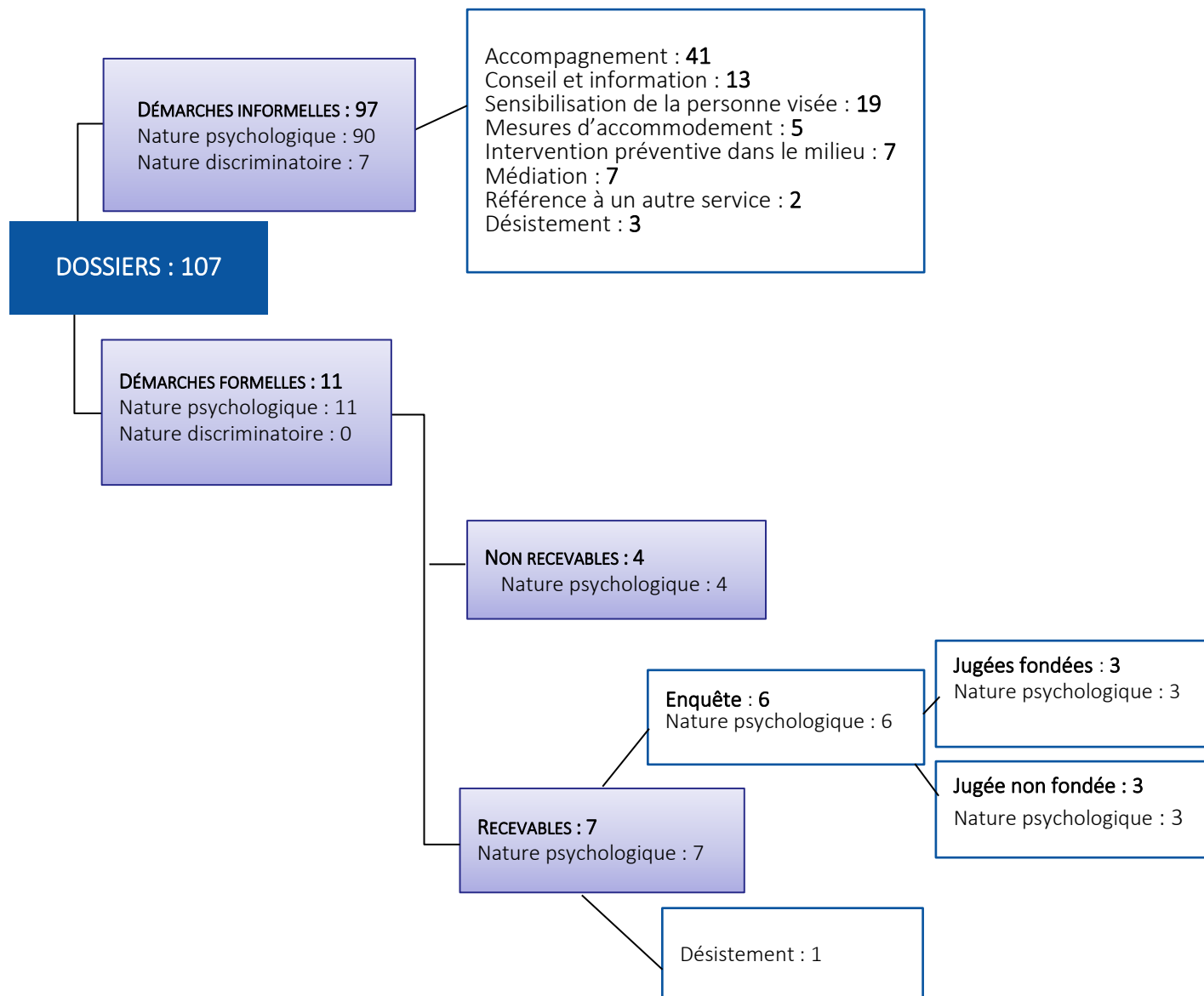
### *Signalements recevables*

Pour les sept (7) plaintes jugées recevables, six (6) enquêtes ont eu lieu. Une personne plaignante s'est désistée suite à l'analyse de recevabilité.

### *Enquêtes*

Des six (6) enquêtes ayant eu lieu, trois (3) plaintes se sont avérées fondées et trois (3) non fondée. Lorsque nécessaire, d'autres mesures ont été prises afin de régler les situations.

## Détails sur le parcours des dossiers traités au regard de la Politique n° 42 pour l'exercice 2019-2020



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

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

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

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

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

## Violence à caractère sexuel

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

## Sexisme

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

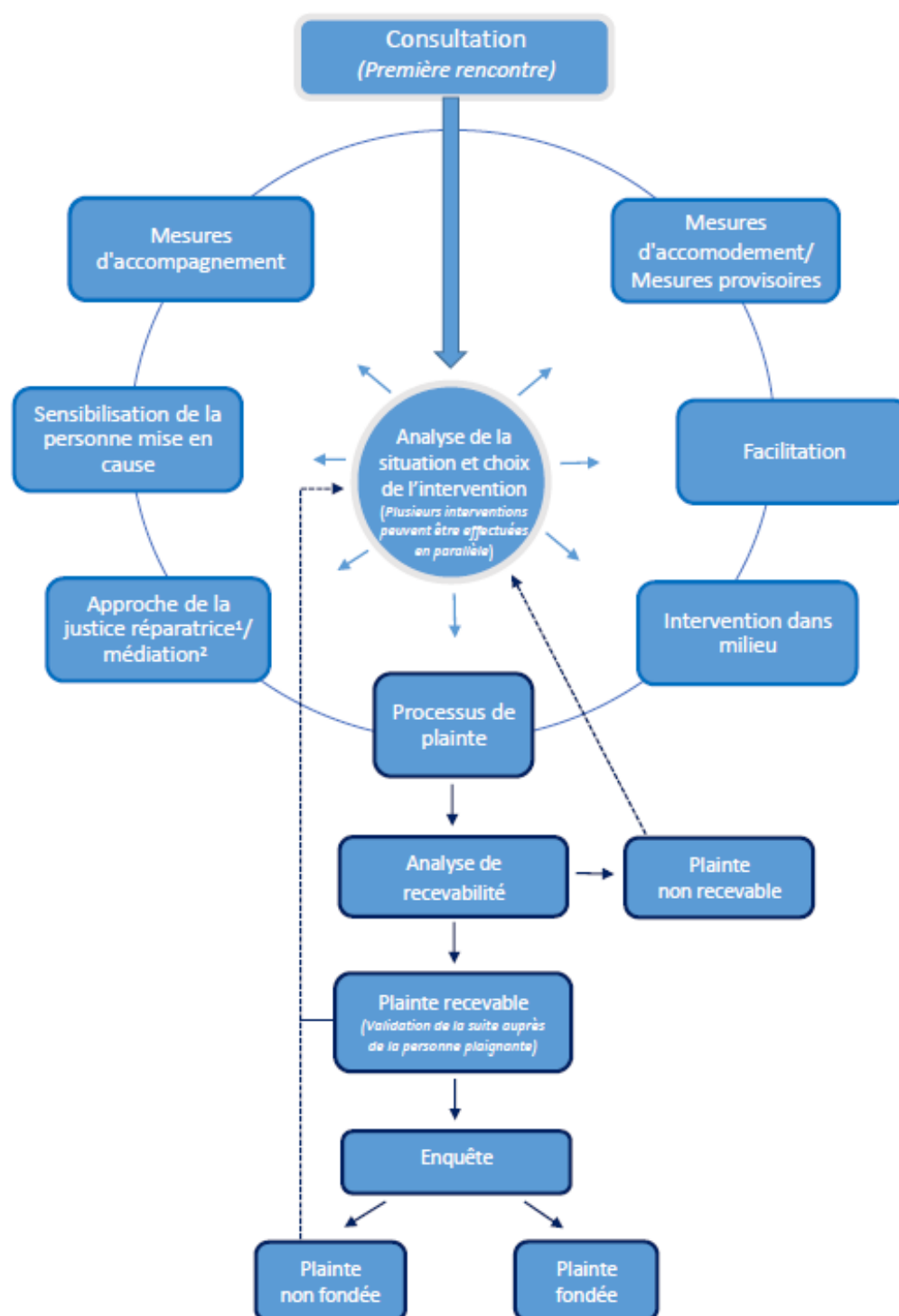
Dans le cadre de la présente politique, l'hétérosexisme, soit les comportements, les propos ou attitudes discriminatoires qui perpétuent et renforcent les normes de genre hétérosexuelles, est considéré comme une forme de sexisme. »

## Consultations et services

Toutes les personnes membres de la communauté universitaire peuvent consulter le Bureau. 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 toute personne victime, témoin ou informée qui divulgue une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel au Bureau. La personne à qui sont reprochés des comportements, propos ou attitudes de sexisme ou de violences à caractère sexuel dans un dossier soumis au Bureau est désignée « personne mise en cause ». Dès qu'une personne requérante dépose une plainte, elle est alors identifiée par l'épithète « plaignante ».

Plusieurs services s'offrent aux personnes qui consultent le Bureau relativement à la situation qu'elles vivent. En fonction de la nature de la situation et des besoins de la personne requérante, il y a plusieurs possibilités d'intervention visant à prévenir et faire cesser les situations 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. Bénéficier des services du BIPH n'empêche pas le dépôt d'une plainte ni ne l'oblige à le faire ; ces processus sont des actions distinctes pouvant être complémentaires.



<sup>1</sup>Politique no 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel

<sup>2</sup>Politique no 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement

## Accompagnement de la personne requérante

L'accompagnement consiste à accueillir, informer, outiller, conseiller ou orienter en fonction des besoins et priorités exprimés par la personne requérante, ainsi qu'à l'assister dans les processus à entreprendre afin de mettre fin à une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel.

### Mesures provisoires

Des mesures provisoires peuvent être mises en place à l'amorce et pendant le traitement de la situation. Elles visent à assurer la sécurité des personnes requérantes, mises en cause ou plaignantes et à les protéger contre les représailles ou la menace de représailles. Au nombre de ces mesures, mentionnons par exemple l'exclusion temporaire de la personne mise en cause du campus ou l'imposition de restrictions touchant le rôle, les privilèges ou les devoirs de cette personne, et ce, conformément aux politiques, règlements ou conventions collectives de l'Université. En tenant compte des principes de confidentialité, seules les personnes concernées par la mise en place des mesures provisoires sont sollicitées.

### Mesures d'accommodement

Les mesures d'accommodement visent à protéger les personnes victimes, témoins ou informées et à limiter les impacts d'une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel sur leurs études, leur stage ou leur travail. Elles sont établies en collaboration avec le Bureau en fonction des besoins de la personne concernée et du contexte. Ces mesures d'accommodement peuvent inclure le report d'examen ou de travaux, la modification de l'horaire, les changements de cours ou le remboursement des frais de scolarité, le travail à distance, la réorganisation de l'espace de travail commun, etc. Ces mesures d'accommodement sollicitent diverses personnes aux rôles, responsabilités et autorités multiples s'exerçant dans les limites prescrites par les règlements de l'Université et les conventions collectives, lorsqu'applicables. En tenant compte des principes de confidentialité, seules les personnes concernées par la mise en place des mesures d'accommodement sont sollicitées.

### Sensibilisation de la personne mise en cause

À la demande de la personne requérante, le Bureau rencontre la personne mise en cause dans un dossier, sans qu'une plainte formelle soit déposée à cette étape. Cette rencontre a pour objectif d'informer la personne mise en cause des comportements, propos et attitudes qui lui sont reprochés et de lui proposer un accompagnement, le cas échéant. Lors de ce processus, la confidentialité de la personne requérante peut être préservée, si souhaitée.

### Facilitation

La facilitation consiste en un processus volontaire et confidentiel permettant à la personne requérante d'informer la personne mise en cause que des comportements, des propos ou des



attitudes sont sexistes ou constituent une manifestation de violences à caractère sexuel. La personne requérante ou victime peut choisir de communiquer avec la personne mise en cause directement ou indirectement, verbalement ou par écrit, avec l'aide du Bureau.

### Approche de la justice réparatrice

La justice réparatrice vise la réparation du tort causé à la personne victime de sexisme ou de violences à caractère sexuel. Cette démarche demande que la personne mise en cause reconnaisse les actes reprochés et sa responsabilité, et qu'elle accepte des mesures de réparation. Le but de cette démarche est d'aider la personne victime à aller de l'avant en réduisant les impacts du sexisme et des violences à caractère sexuel. Avec le soutien du Bureau, la personne requérante peut demander à entrer en contact avec la personne mise en cause directement ou indirectement, verbalement ou par écrit. Si un engagement découle du processus de justice réparatrice, il sera formalisé dans le cadre d'un document écrit. Ce processus ne vise pas à se substituer à, ou à entraver un quelconque recours en vertu du Code criminel. En cas de non-respect des termes de l'engagement, la situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel peut faire l'objet d'une plainte.

### Intervention dans le milieu

L'intervention dans le milieu peut prendre la forme d'une activité de formation ou de sensibilisation sur le sexisme ou les violences à caractère sexuel pour un groupe ou une unité. Aussi, le Bureau conseille les personnes en relation pédagogique ou d'autorité pour les soutenir dans le maintien d'un milieu d'études et de travail exempt de sexisme et de violences à caractère sexuel, en plus de fournir des activités de formation à cet effet.

## Plainte

La personne victime, témoin ou informée peut déposer une plainte auprès du Bureau. Le délai de traitement des plaintes ne peut dépasser 90 jours à compter de la date de leur réception.

La plainte doit être présentée par écrit et doit comprendre un récit, le plus détaillé possible, concernant la nature et les circonstances des actes dénoncés. Le Bureau demande, au besoin, des précisions. Une plainte peut être déposée en tout temps.

### Recevabilité de la plainte

La détermination de la recevabilité de la plainte est une démarche préliminaire conduite sous la responsabilité du Bureau qui, au besoin, peut faire appel à une expertise externe pour la mener à bien. Elle vise à évaluer si les comportements, les propos et les attitudes rapportés, lorsque tenus pour avérés, constituent une ou des infractions à la politique. L'analyse de la recevabilité repose uniquement sur le témoignage et les preuves fournies par la personne requérante. Une plainte jugée recevable ne signifie pas qu'elle est fondée, le bien-fondé de la plainte n'est déterminé qu'au terme d'une enquête.

## Plainte jugée non recevable

Lorsqu'une plainte est jugée non recevable, le Bureau rencontre la personne requérante pour l'informer de la conclusion de l'analyse de recevabilité et de ses motifs. La personne mise en cause n'est pas informée de la plainte déposée. Le Bureau informe la personne requérante des autres recours disponibles, notamment la demande de révision de la décision de non-recevabilité par le Bureau, ceux-ci en vertu des autres règlements et politiques de l'Université, des conventions collectives applicables, recours à la protectrice, au protecteur universitaire, plainte à la police, recours civils, plainte auprès d'ordres professionnels, etc.

## Processus d'enquête

L'enquête est une démarche structurée visant à obtenir de la part des personnes requérantes, des personnes mises en cause et des témoins, des informations pertinentes sur les comportements, propos ou attitudes rapportés pour tirer des conclusions qui éclaireront l'Université et lui permettront de prendre les décisions justes et appropriées.

Lorsqu'une enquête est entreprise, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement mandate dans les plus brefs délais une personne enquêtrice externe. À la lumière des témoignages recueillis et en fonction de la prépondérance de probabilités, la personne enquêtrice établira le bien-fondé de la plainte.

## Rapport d'enquête

La personne enquêtrice transmet au Bureau un rapport d'enquête confidentiel anonymisé présentant son analyse et ses conclusions, à savoir si un ou des actes de sexisme ou de violences à caractère sexuel ont été commis. Ce document est par la suite présenté à la personne plaignante s'il s'agit de la personne victime. Le document est également transmis à la personne mise en cause. Les personnes concernées par le processus décisionnel et d'application d'une sanction, le cas échéant, ainsi que les syndicats représentant les parties impliquées avec l'accord écrit de ces dernières, recevront également une copie de ce document, dans un délai de sept jours. Sur réception du rapport d'enquête, l'Université doit prendre les actions appropriées afin d'y donner suite.

## 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.

## 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 plaignante sont avérés ou qu'ils constituent une infraction au sens de la présente politique. Toutefois, cette conclusion n'exclut pas la possibilité que les comportements, les propos et les attitudes rapportés n'aient effectivement eu lieu ni que des torts n'aient été causés. Lorsque la plainte est jugée non fondée en vertu de la présente politique, le Bureau informe la personne plaignante des autres recours disponibles, notamment ceux en vertu des autres politiques de l'Université, des conventions collectives applicables, recours à la protectrice, au protecteur universitaire, plainte à la police, recours civils, plainte auprès d'ordres professionnels, etc. Le Bureau rencontre aussi les parties séparément afin de discuter des interventions possibles pouvant contribuer au rétablissement d'un climat d'études et de travail sain, en tenant compte des limites de ses interventions compte tenu de son rôle.

## Bilan des interventions

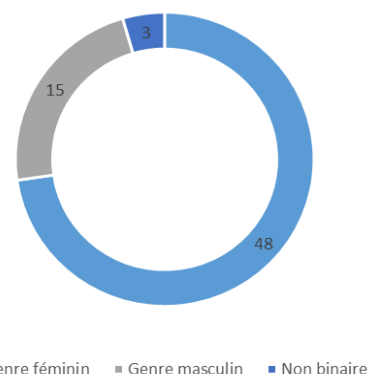
Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 31 mai 2020, soixante-quatre (64) situations de sexisme et de violences à caractère sexuel rapportées ont été traitées par le Bureau<sup>d</sup>, sur une population de plus de quarante-quatre mille (44 000) personnes.

### Informations relatives aux personnes requérantes et visées

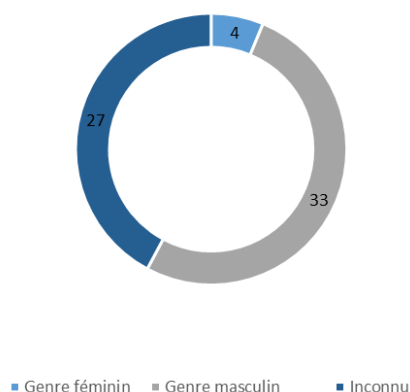
#### Genre des personnes requérantes

Au cours de la dernière année, quarante-huit (48) personnes s'identifiant au genre féminin, quinze (15) personnes s'identifiant au genre masculin et une (1) personne s'identifiant au genre non binaire ont consulté le Bureau pour des situations relatives au sexisme et aux violences à caractère sexuel.

Genre des personnes requérantes



Genre des personnes visées



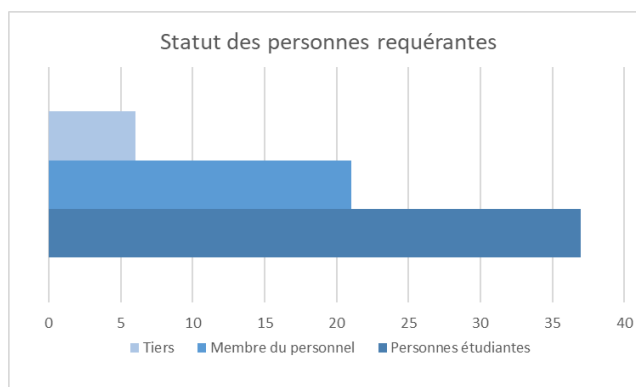
#### Genre des personnes visées

Au cours de la dernière année, pour les situations rapportées au regard de la Politique n°16, trente-trois (33) demandes concernaient des personnes visées de genre masculin. Les personnes de genre féminin visées par les demandes sont, quant à elles, au nombre de quatre (4). Finalement, pour vingt-sept (27) dossiers, le genre de la personne visée n'est pas révélé ou est inconnu.

<sup>d</sup> Pour en savoir plus sur l'évolution des situations de sexisme et de violences à caractère sexuel rapportées au cours des dernières années, consultez l'annexe A.

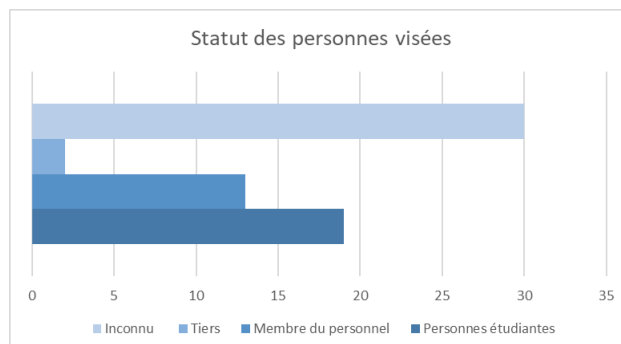
## Statut des personnes requérantes

Parmi les personnes requérantes, trente-sept (37) étaient des personnes étudiantes, vingt et un (21) des membres du personnel et six (6) des tiers.



## Statut des personnes visées

Parmi les personnes visées, dix-neuf (19) étaient des personnes étudiantes, treize (13) des membres du personnel, deux (2) des tiers et trente (30) 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 soixante-quatre (64) personnes qui ont consulté le Bureau au regard de la politique n° 16 :

Vingt-six (26) personnes ont rapporté avoir été victimes de sexisme ou de violences à caractère sexuel. Vingt-cinq (25) personnes se sont présentées comme témoins ou informées d'une situation de sexisme ou de violence à caractère sexuel. Ces personnes souhaitent être accompagnées par le Bureau afin d'offrir un soutien adéquat à la personne victime ou pour obtenir de l'aide dans la gestion de la situation de sexisme ou de violence à caractère sexuel. Huit (8) personnes ont sollicité le Bureau pour mettre en place des mesures d'accommodements suite à une situation de violence à caractère sexuel n'ayant pas eu lieu en milieu universitaire. Finalement, les cinq (5) autres personnes requérantes désiraient consulter pour obtenir des informations telles que les droits et responsabilités des membres de la communauté universitaire, les meilleures pratiques ou encore les recours possibles lors de situations de sexisme et de violence à caractère sexuel.

Des soixante-quatre (64) consultations, trente-sept (37) personnes consultaient pour une situation relative à leur milieu d'études. Plus spécifiquement :

- Vingt (20) personnes étudiantes consultaient relativement à des situations vécues entre personnes étudiantes. Les situations rapportées concernaient de l'exposition à des

images et de vidéos sexuelles explicites ; des avances et de propositions insistantes à caractère sexuel non désirées, dont par le biais de moyens technologiques ; des manifestations abusives et non désirées d'intérêt amoureux et sexuel ; des commentaires, allusions, plaisanteries, interpellations à caractère sexuel ; du cyber harcèlement sexuel ; des attouchements non désirés et l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue.

- Sept (7) d'entre elles rapportaient vivre ou avoir été témoin ou informée d'une situation impliquant une personne professeure ou chargée de cours. Les situations rapportées concernaient du sexisme, des avances verbales et de propositions insistantes à caractère sexuel non désirées ; des manifestations abusives et non désirées d'intérêt amoureux et sexuel, dont par le biais de moyens technologiques ; des commentaires et des allusions à caractère sexuel et des attouchements non désirés.
- Dix (10) personnes consultaient pour des situations vécues avec des tiers, des personnes non identifiées ou externes. Ces situations concernaient des commentaires, allusions, plaisanteries, interpellations à caractère sexuel ; du cyber harcèlement sexuel ; des attouchements non désirés ; et de l'agression sexuelle.

Des soixante-quatre (64) consultations, vingt et une (21) personnes employées consultaient pour une situation relative à leur milieu de travail. Plus spécifiquement :

- Neuf (9) situations étaient entre personnes employées. Parmi ces situations, trois (3) impliquaient une personne en position d'autorité tandis que les six (6) autres étaient entre personnes de statuts équivalents. Les situations rapportées concernaient des avances et de propositions insistantes à caractère sexuel non désirées ; des manifestations abusives et non désirées d'intérêt amoureux et sexuel; des commentaires, allusions, plaisanteries, interpellations à caractère sexuel et de l'agression sexuelle.
- Quatre (4) personnes consultaient pour des situations vécues avec des personnes étudiantes. Les situations rapportées concernaient des avances et de propositions insistantes à caractère sexuel non désirées ; des manifestations abusives et non désirées d'intérêt amoureux et sexuel et du cyber harcèlement sexuel.
- Huit (8) personnes consultaient à titre de personnes témoins ou informées de situations de violences à caractère sexuel survenues entre personnes étudiantes. Deux de ses personnes souhaitaient obtenir des informations sur les droits et responsabilités des membres de la communauté universitaire.

Les six (6) personnes requérantes restantes étaient des tiers. Les situations rapportées concernaient des avances et de propositions insistantes à caractère sexuel non désirées; des manifestations abusives et non désirées d'intérêt amoureux et sexuel; des commentaires,

allusions, plaisanteries, interpellations à caractère sexuel 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 soixante-quatre (64) demandes de consultations, le délai minimal pour la première prise de contact a été de moins d'une journée tandis que le délai maximal a été de trois jours.

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

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

Principale intervention	Nombre de dossiers	%
Accompagnement	28	44 %
Mesures d'accommodement	13	20 %
Sensibilisation de la personne mise en cause	10	16 %
Facilitation	2	3 %
Intervention dans le milieu	3	5 %
Référé vers autre service	2	3 %
Désistement	2	3 %
<i>Processus de plainte</i>	4	6 %

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.

Délai de traitement de la situation <sup>e</sup>	
Moins d'une semaine	39
Entre une et deux semaines	12
Moins d'un mois	6
Plus d'un mois	3

<sup>e</sup> Les délais de traitement des situations impliquant un processus de plainte sont exclus de ce tableau. Ceux-ci seront présentés dans la prochaine section.

## Processus de plainte

Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 31 mai 2020, cinq plaintes au regard de la politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel ont été déposées au Bureau. Elles ont toutes été jugées recevables. Une personne plaignante a décidé de ne pas entamer le processus d'enquête. Les quatre (4) autres plaintes ont été jugées fondées.

### Processus de plainte

Plaintes: 5	Recevable: 5 <sup>f</sup>	Non recevable: 0
Enquêtes: 4	Fondées: 4	Non fondée: 0

*« 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 :	4
Délai de traitement moyen d'une plainte (jours) :	75
Délai minimal (jours) :	49
Délai maximal (jours) :	90
Nombre de plaintes ayant mené à une sanction :	4
Nature des sanctions appliquées :	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interdiction pour la personne mise en cause d'entrer en contact avec la personne requérante;</li> <li>• Suspension d'inscription;</li> <li>• Modification du cheminement scolaire;</li> <li>• Congédiement</li> </ul>	

<sup>f</sup> Une personne plaignante a décidé de ne pas entamer le processus d'enquête.

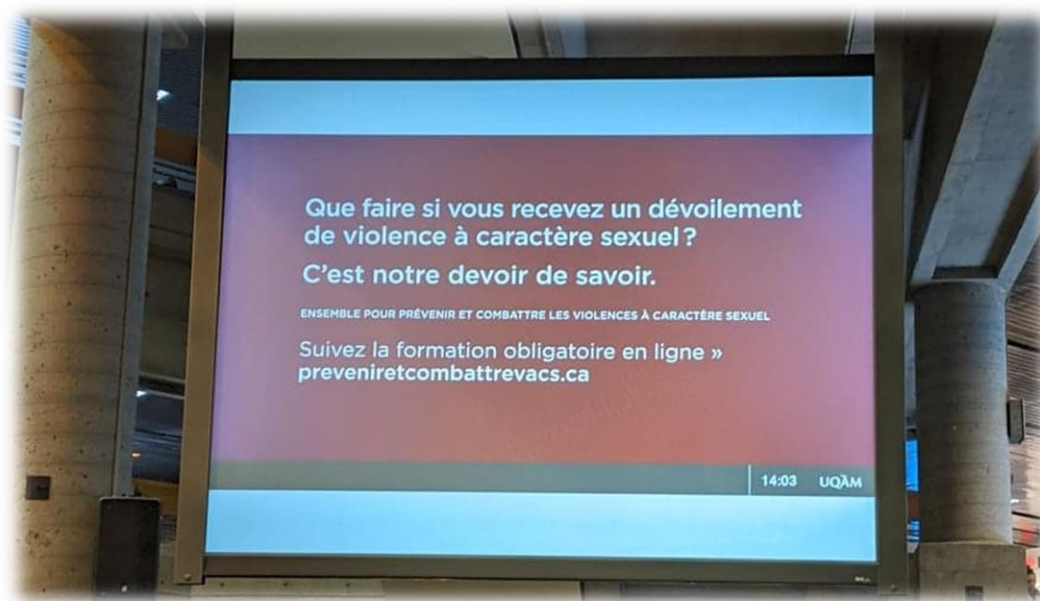


# Mesures de sécurité

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

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

## Bilan des activités de prévention du Bureau



L'Université offre à toutes les personnes membres de sa communauté des activités de prévention et de sensibilisation sur le harcèlement, le sexisme et les violences à caractère sexuel et sur leurs rôles et responsabilités spécifiques en vertu des Politiques nos 16 et 42.

Pour le présent exercice, les activités de prévention du Bureau ont largement visé la mise en œuvre de la politique no 16 visant à prévenir et combattre le sexisme et la violence à caractère sexuel. Le lancement de la formation annuelle obligatoire intitulée « Ensemble pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel » marque l'entrée en vigueur de cette Politique. Cette formation de 35 minutes environ, développée conjointement par les dix établissements du réseau de l'Université du Québec, aborde les notions relatives aux violences à caractère sexuel, au consentement, à l'intervention des personnes témoins et au soutien des victimes. En 2019-2020, plus de 17 500 personnes membres de la communauté de l'UQAM l'ont complété.

La promotion de la formation obligatoire s'est accompagnée de diverses initiatives de sensibilisation comme la création de matériels (diapositives pour écrans institutionnels, signets, etc.) et leur distribution, entre autres, lors de kiosques.

Trente-deux (32) formations tenant compte des rôles et des responsabilités spécifiques à certains groupes de personnesg davantage susceptibles d'être victime, témoin ou informées de situation de sexisme ou de violence à caractère sexuel, totalisant 698 personnes participantes.

---

<sup>b</sup> Activités de formation offertes à la direction, les cadres, les membres du personnel, les représentantes, représentants des associations étudiantes, les Citadins et le personnel du Service de la prévention et de la sécurité.

## **Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel**

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

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

## **Comité de prévention du harcèlement psychologique**

Le Comité institutionnel de la Politique n° 42 de prévention du harcèlement psychologique a œuvré à la révision de la Politique. Au cours du présent exercice, le comité s'est rencontré à dix-huit (18) reprises afin d'accomplir ses travaux.

À la suite de l'adoption de la Politique n° 42 révisée en février 2020 et à sa mise en application en avril 2020, une rencontre du Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement a eu lieu avant la fin de la période de référence.

## **Activités de représentation**

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

## **Projet-pilote: partenariat CALACS Trêve pour Elles et UQAM**

Dans le cadre du présent exercice, le projet pilote permettant une passerelle des services du centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) Trêve pour Elles, s'est conclu<sup>h</sup>. Ce projet d'une durée de deux ans (septembre 2017 à septembre 2019) visait à offrir aux membres de la communauté de l'UQAM les services de cette ressource spécialisée en matière de violences à caractère sexuel soit, du soutien, de l'accompagnement et des activités de formation et de sensibilisation. La possibilité d'un référencement personnalisé vers le CALACS Trêve pour Elles demeure en vigueur.

---

<sup>h</sup> Pour le bilan du projet : [www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/enseignement-superieur/Bilan-partenariat-CALACS-UQAM.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/enseignement-superieur/Bilan-partenariat-CALACS-UQAM.pdf)

## **Communauté de pratique « Le courage d’agir »**

Le Bureau participe activement à la communauté de pratique francophone « Le courage d’agir ». Les membres qui la composent œuvrent présentement à la création d’un outil pour favoriser l’engagement du personnel des établissements d’enseignement supérieur canadiens dans la prévention des violences à caractère sexuel.

## **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.

## **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

Le présent exercice s'est achevé dans un contexte de pandémie mondiale et d'état d'urgence sanitaire. Devant cette crise hors du commun, l'UQAM s'est rapidement mise à l'œuvre afin de poursuivre ses activités et de demeurer au service de sa communauté. L'équipe du BIPH en a fait de même et s'est assurée de revoir ses façons de faire afin de maintenir son offre de services et plus particulièrement en ce qui a trait au soutien, à l'accompagnement et à la mise en place d'accommodements.

En matière de prévention, nous nous sommes rapidement interrogés sur les besoins inhérents au contexte de travail et d'études à distance et aux moyens pour rejoindre les membres de la communauté. Ainsi, il a été convenu de revoir le contenu du site Internet du Bureau de façon à rendre l'information relative à notre mandat la plus accessible et complète possible. En ce qui a trait au traitement des situations, les premiers mois de la pandémie ont eu pour effet de diminuer drastiquement le nombre de demandes effectuées auprès du Bureau. Ainsi, pour les mois d'avril et de mai 2020, onze (11) dossiers ont été ouverts comparativement à une cinquantaine pour la même période l'année précédente. Nos projections nous permettent de croire que dans un contexte régulier le nombre de dossiers traités pour le présent exercice serait similaire à celui de l'an dernier.

D'autres événements déterminants du présent exercice sont l'adoption et l'entrée en vigueur de la Politique n° 42 révisée ainsi que la première année de mise en œuvre de la Politique n° 16 visant à prévenir et combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel.

### **La Politique n° 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement.**

La fin des travaux de révision de la Politique n° 42, qui a grandement monopolisé les ressources du Comité institutionnel et l'équipe du Bureau, ouvre maintenant la voie à de nouvelles perspectives de prévention. Le Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement s'est mis en place et a pris acte de l'ensemble des éléments relatifs à son mandat. Conformément à la Politique qui priorise la prévention comme moyen pour assurer un milieu exempt de harcèlement, le Comité institutionnel mettra en place des moyens de prévention qui tiennent compte des besoins et des caractéristiques des différents groupes de la collectivité universitaire.

Dans cette perspective de prévention, le Bureau a contribué à une réflexion entreprise au sein du Vice-rectorat au développement humain et organisationnel (VRADHO) quant au traitement des situations problématiques qui incluent notamment les situations relatives au harcèlement. Dans le respect des mandats des différents services du VRADHO, l'objectif de cet exercice d'amélioration des processus était de favoriser une prise en charge rapide et efficace des situations qui peuvent nuire à un sain climat de travail et d'études. Les suites de cet exercice se poursuivront au cours de la prochaine année.

Dans ce même esprit, le Bureau a participé à un comité de travail impliquant le Service de la prévention et de la sécurité et les Services à la vie étudiante. Ce groupe de travail cherchait à identifier les éléments visant à permettre une meilleure prise en charge des situations relatives à des personnes étudiantes ayant des comportements perturbateurs. Ces travaux se poursuivront aussi au cours de la prochaine année.

Les priorités d'actions pour l'année 2020-2021, en tenant notamment compte du contexte de crise sanitaire, viseront à :

1. Faire connaître la Politique n° 42 révisée et les services du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement. À cet effet, nous achèverons l'exercice d'actualisation du contenu du site Internet du Bureau, créerons une capsule sur la Politique n° 42 à l'intention des membres de notre communauté et augmenterons le nombre de présentations relatives à la Politique n° 42 et aux services du Bureau ;
2. Contribuer à une prise en charge efficace des situations problématiques au sein de l'Université en poursuivant les travaux entrepris au sein du VRADHO et avec le Service de la prévention et de la sécurité et les Services à la vie étudiante ;
3. Adapter les services du Bureau au contexte d'études et de travail à distance.

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

En ce qui a trait à la Politique n° 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel, la communauté de l'UQAM peut enfin bénéficier des efforts déployés par l'ensemble des personnes, qui au cours des dernières années et des derniers mois, se sont investis dans les travaux de révision de cette Politique. Cette dernière réitère l'engagement de l'UQAM à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel, mais aussi notre responsabilité individuelle et collective au maintien d'une culture du respect et du consentement.

À cet effet, un autre évènement important de la mise en application de la Politique n° 16 consiste au lancement de la formation annuelle obligatoire. Intitulée « Ensemble pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel ». Complétée par plus de 17 500 personnes membres de la communauté de l'UQAM, l'élaboration de cette formation et son lancement ont sollicité les ressources du Bureau et de plusieurs services de l'Université : le Service des communications, le Service de l'audiovisuel, les Services informatiques, les Services à la vie étudiante, le Service de la rémunération globale, le Service du personnel enseignant, le Service du personnel cadre et de soutien, le Registrariat, ont tous contribué à différents égards à la réussite de cette opération. Il importe aussi de souligner la collaboration des associations



étudiantes, des associations et des syndicats dans l'effort de promotion et de diffusion de cette formation obligatoire.

En marge de ce lancement, le Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel a rapidement amorcé ses travaux afin de voir au développement d'un nouveau contenu de formation pour l'année 2020-2021. De plus, le Comité s'est mis à pied d'œuvre afin de rencontrer l'ensemble des responsabilités relatives à son mandat.

En ce qui a trait au traitement des situations de sexisme et de violence à caractère sexuel, le nombre de situations portées à l'attention du Bureau continue de croître. Il est passé de dix-sept (17) demandes en 2017-2018 à soixante-quatre (64) pour l'année 2019-2020. L'adoption de la Politique n° 16 révisée et le lancement de la formation obligatoire contribuent très certainement à faire connaître le Bureau et ses services et à en favoriser l'accès. Le traitement des situations portées à notre attention a occupé une part importante des activités du Bureau et de ses ressources. Heureusement, l'équipe du Bureau s'est agrandie et bénéficie maintenant de l'expertise d'une nouvelle conseillère.

Les priorités d'actions pour l'année 2020-2021, en tenant notamment compte du contexte de crise sanitaire, viseront à :

1. Offrir à la communauté de l'UQAM un contenu de formation obligatoire renouvelé ;
2. Élaborer une stratégie annuelle de prévention, en collaboration avec le Comité permanent ;
3. Renforcer les liens de collaboration avec la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur (VSSMES).

## Les membres des Comités institutionnels

### Comité institutionnel de prévention du harcèlement psychologique

- Myriam Dubé, représentant les professeures et professeurs et les maîtres de langues, désignée par le Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAM (SPUQ);
- Samir Moukal, représentant les chargées et chargés de cours, désignée par le Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM (SPPEUQAM) ;
- Lysa Brunet, représentant les membres du Syndicat des employées et employés de l'UQAM (SEUQAM);
- Aline Pajot, représentant le personnel non syndiqué, désignée par l'Association des employées et employés non syndiqués de l'UQAM (AENSUQAM);
- Michèle Lefebvre, représentant le personnel cadre, désignée par l'Association des cadres de l'UQAM (ACUQAM);
- Luc Chicoine représentant le personnel étudiant employé, désignée par le Syndicat des employées et employés étudiants de l'UQAM (SÉTUE);
- Émanuelle Boisvert, représentant les étudiantes et étudiants, désignée par le Comité à la vie étudiante;
- Jean-François Champagne, directeur du Service du personnel cadre et de soutien;
- Josée Dumoulin, directrice du Service du personnel enseignant;
- Josée Fortin, directrice des Services à la vie étudiante;
- Normand Larocque, directeur du Service de la prévention et de la sécurité.

### Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel

- Rachel Chagnon, représentant les professeures et professeurs et les maîtres de langues, désignée par le Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAM (SPUQ);
- Marie-Ève Ross, représentant les chargées et chargés de cours, désignée par le Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM (SPPEUQAM) ;
- Martine Poulin, représentant les membres du Syndicat des employées et employés de l'UQAM (SEUQAM);
- Micheline Marier, représentant le personnel non syndiqué, désignée par l'Association des employées et employés non syndiqués de l'UQAM (AENSUQAM);
- Lynda Gadoury, représentant le personnel cadre, désignée par l'Association des cadres de l'UQAM (ACUQAM);
- Laurie Bissonnette, représentant le personnel étudiant employé, désignée par le Syndicat des employées et employés étudiants de l'UQAM (SÉTUE);
- Hend Ben Salah, Sarah-Jade Bernier, Léa Muller, Alexandra Dupuy, Sarah Thibault, représentant les étudiantes et étudiants, désignée par le Comité à la vie étudiante;
- Jean-François Champagne, directeur du Service du personnel cadre et de soutien;
- Josée Dumoulin, directrice du Service du personnel enseignant;
- Josée Fortin, directrice des Services à la vie étudiante;
- Josée S Lafond, Doyenne de la faculté des sciences humaines ;
- Louis Baron, vice-recteur au développement humain et organisationnel.

## Nos coordonnées

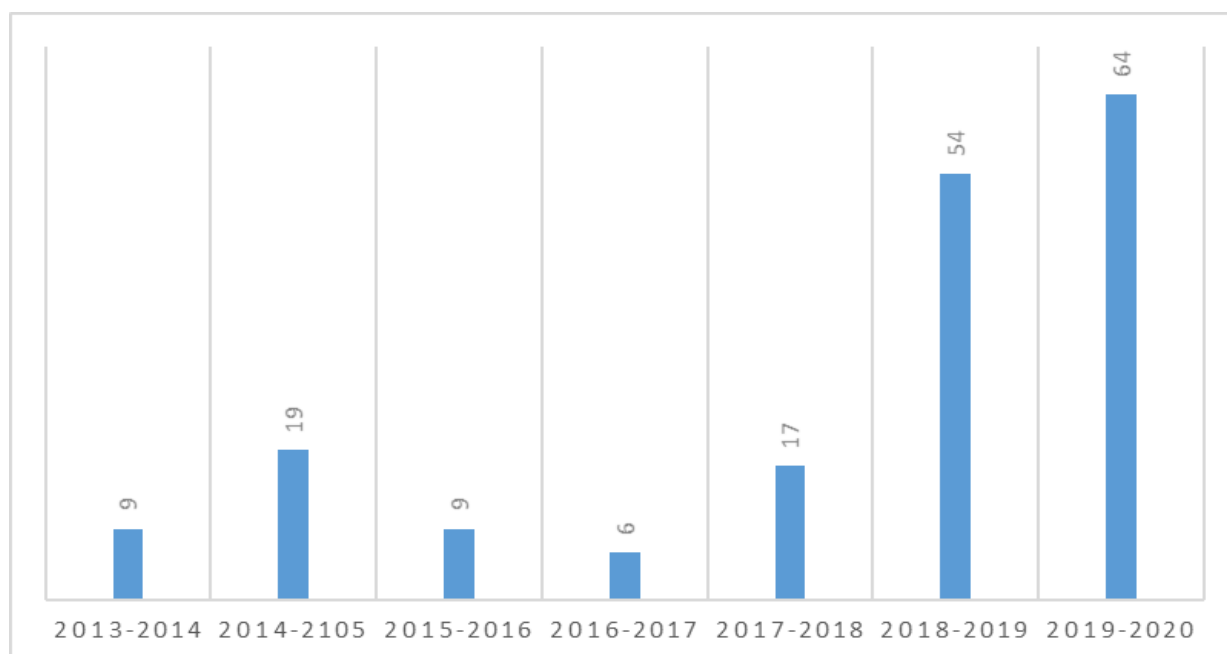
1440, rue Saint-Denis - Bureau F-R060  
Montréal (Québec) H2X 3J8

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

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

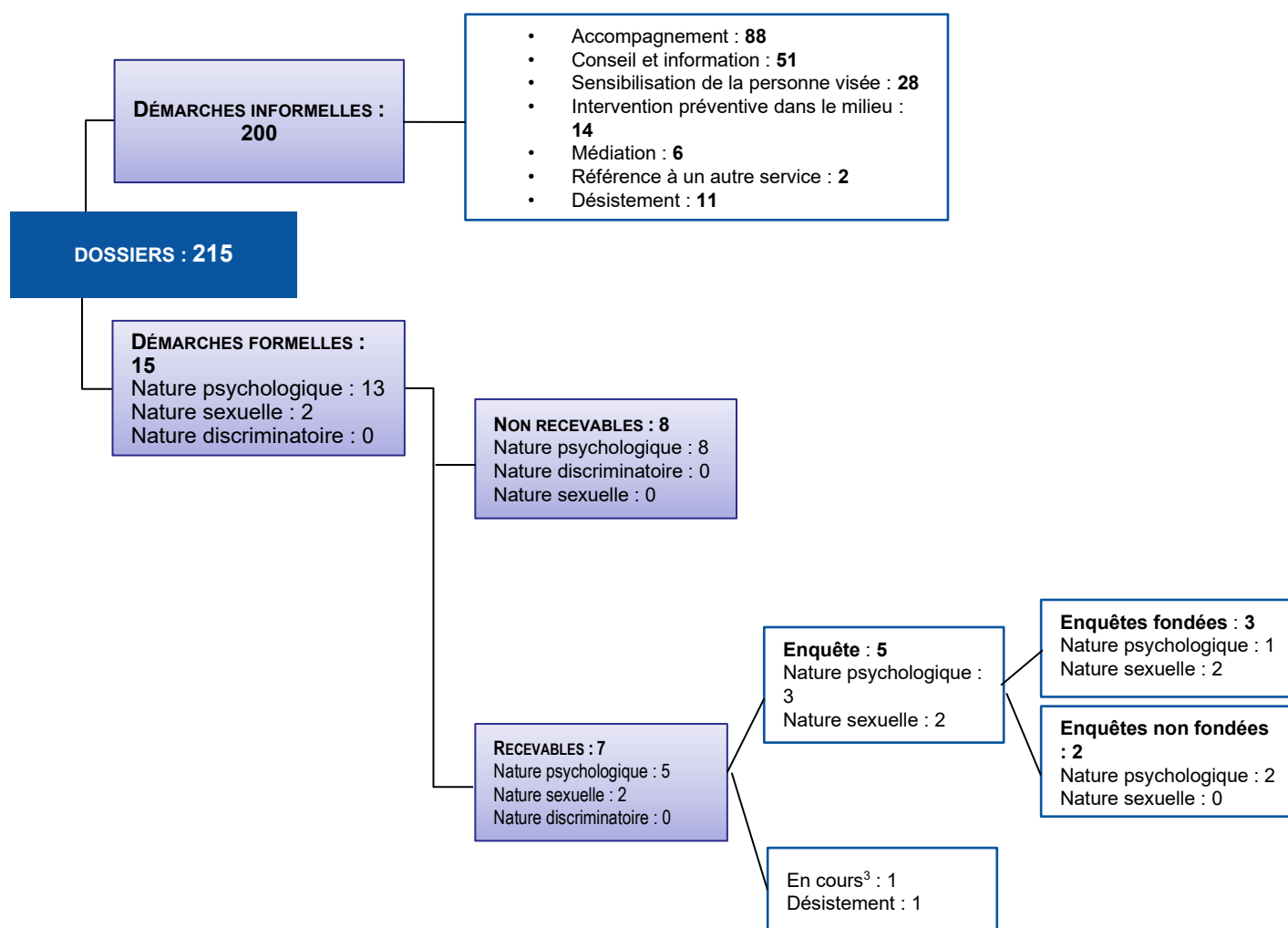
Site web : [www.harcelement.uqam.ca](http://www.harcelement.uqam.ca)  
Courriel : [harcelement@uqam.ca](mailto:harcelement@uqam.ca)

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

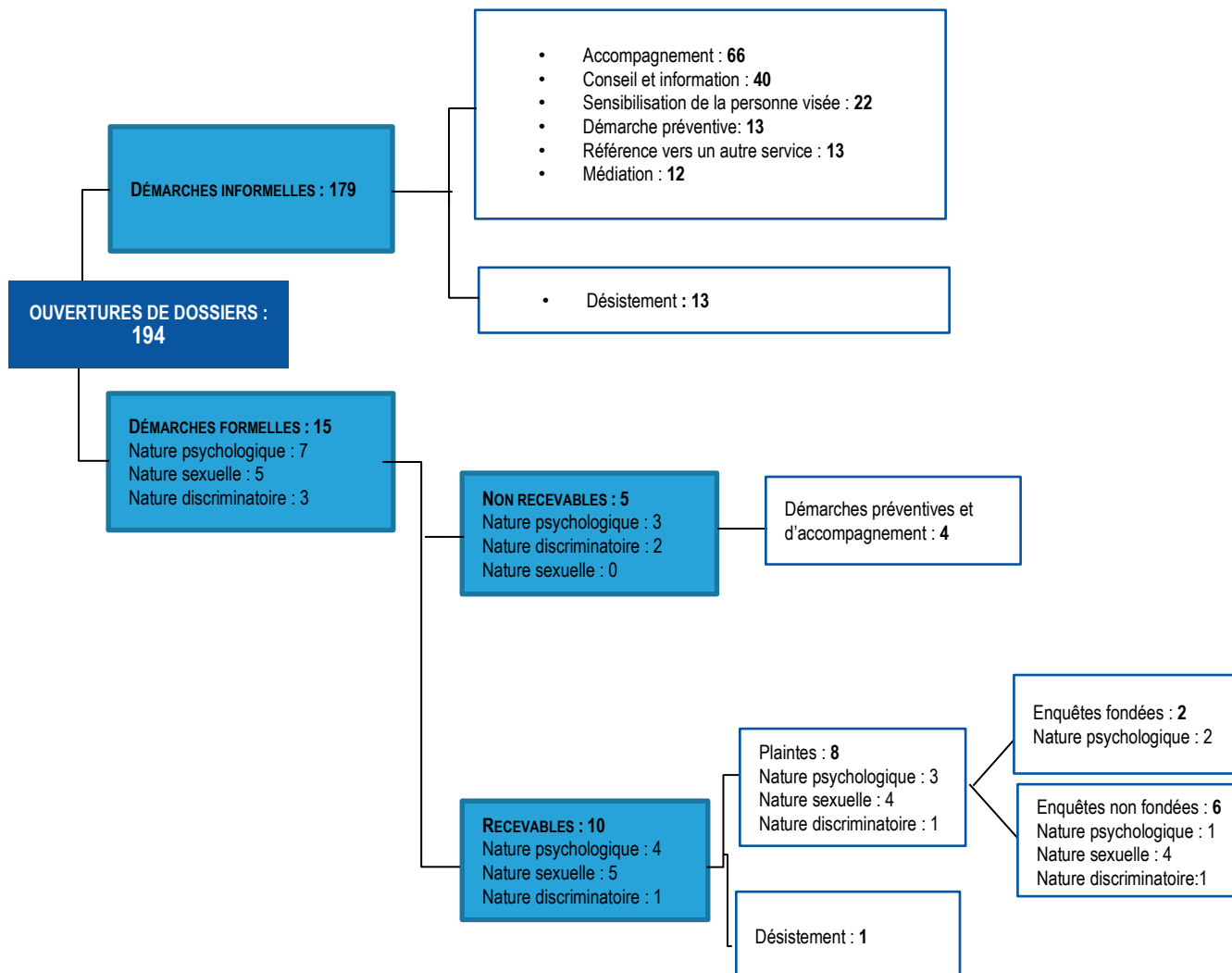


*Les données présentées dans ce tableau sont tirées des rapports annuels précédents, dont les périodes de références sont du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai. Il est à noter que d'anciennes versions des politiques institutionnelles s'appliquaient avant le 11 juin 2019.*

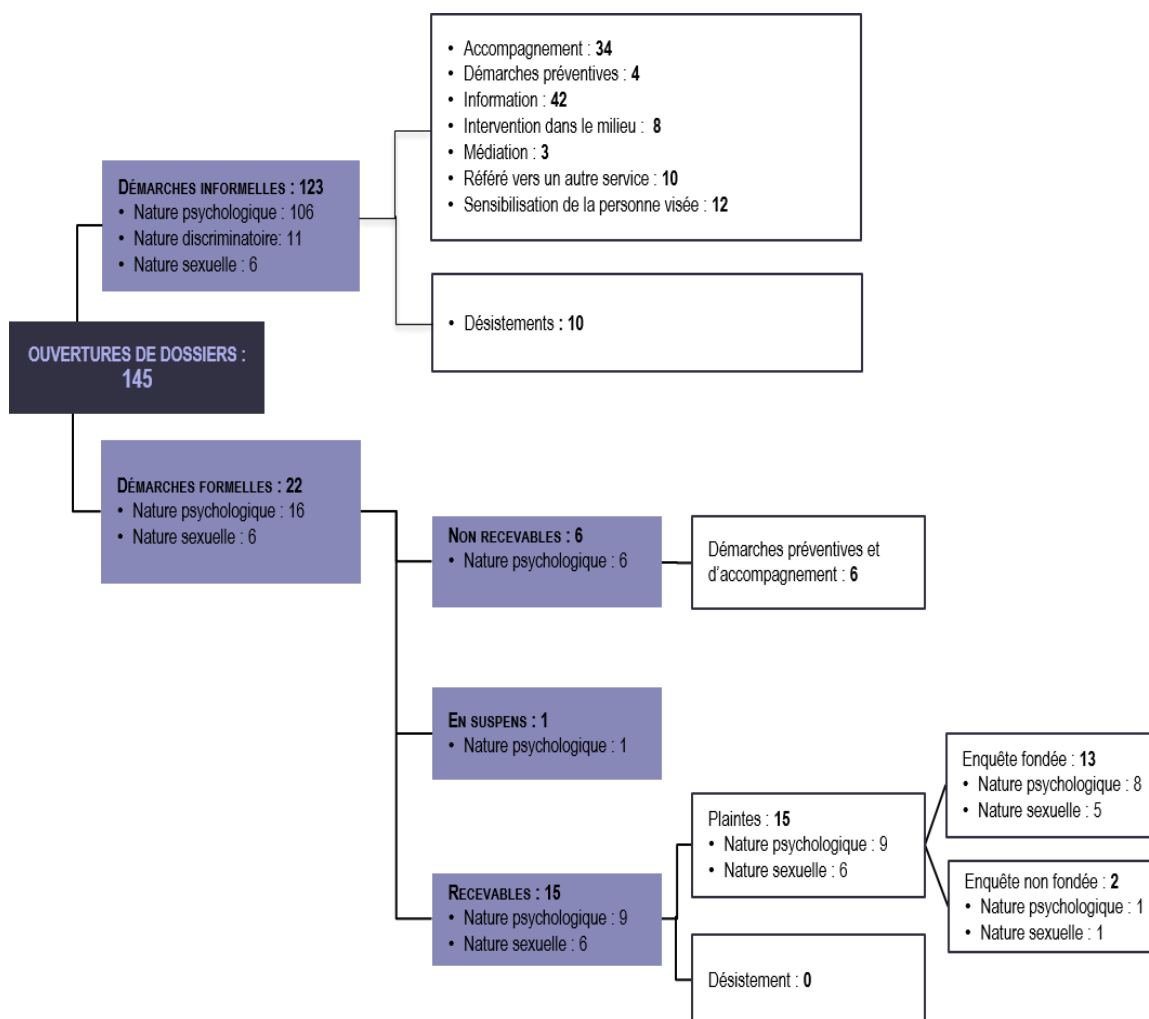
## Annexe B : Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2018-2019



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



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



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

