

Rapport annuel 2018-2019

Bureau d'intervention et de
prévention en matière de
harcèlement

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	2
FAITS SAILLANTS	3
MANDAT DU BUREAU	4
LES POLITIQUES INSTITUTIONNELLES.....	5
4.1 POLITIQUE N° 42 CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	5
4.2 POLITIQUE N° 16 CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL	6
4.3 POLITIQUE N° 16 POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LE SEXISME ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL	6
4.4 CRITÈRE D'APPRÉCIATION.....	7
TRAITEMENT DES DOSSIERS.....	7
5.1 PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES DOSSIERS	7
5.2 DÉMARCHES INFORMELLES.....	9
5.3 DÉMARCHE FORMELLE.....	10
5.3.1 RECEVABILITÉ	10
5.3.2 ENQUÊTE	11
BILAN DES ACTIVITÉS D'INTERVENTION	13
6.1 GENRE DES PERSONNES REQUÉRANTES ET VISÉES	13
6.2 STATUT DES PERSONNES REQUÉRANTES ET VISÉES	14
6.3 LES MOTIFS DE CONSULTATION	15
6.3.1 PRÉCISIONS RELATIVES À LA NATURE DES DIFFICULTÉS VÉCUES PAR LES PERSONNES REQUÉRANTES	15
6.4 DÉMARCHES PRIVILÉGIÉES PAR LES PERSONNES REQUÉRANTES.....	17
6.4.1 DÉMARCHES INFORMELLES	17
6.4.2 DÉMARCHES FORMELLES	18
6.4.3 DÉTAILS SUR LE PARCOURS DES DOSSIERS TRAITÉS EN 2018-2019.....	20
BILAN DES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION.....	21
7.1 RÉVISION DES POLITIQUES INSTITUTIONNELLES CONTRE LE HARCÈLEMENT	21
7.2 ACTIVITÉS DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION	21
7.3 ACTIVITÉS DE REPRÉSENTATION.....	21
7.4 PROJET-PILOTE: PARTENARIAT CALACS TRÊVE POUR ELLES ET UQAM.....	21
7.5 GROUPE DE CO-DÉVELOPPEMENT INTERUNIVERSITAIRE	22
7.6 TABLE DE CONCERTATION SUR LES AGRESSIONS À CARACTÈRE SEXUEL DE MONTRÉAL	22
CONCLUSION.....	23
ANNEXE A : COMITÉS INSTITUTIONNELS DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT	26
ANNEXE B : DÉTAILS SUR LE PARCOURS DES DOSSIERS TRAITÉS DURANT L'EXERCICE 2017-2018	27
ANNEXE C : DÉTAILS SUR LE PARCOURS DES DOSSIERS TRAITÉS DURANT L'EXERCICE 2016-2017	28
ANNEXE D : DÉTAILS SUR LE PARCOURS DES DOSSIERS TRAITÉS DURANT L'EXERCICE 2015-2016	29
L'ÉQUIPE.....	30
NOS COORDONNÉES	30

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^{er} juin 2018 au 31 mai 2019. 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 à présenter la mission du Bureau et les 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.

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

Faits saillants

1

Deux cent quinze (215) dossiers ont été ouverts au cours du présent exercice.

2

52 % des demandes de consultation proviennent des membres du personnel.

45 % des demandes de consultation proviennent des personnes étudiantes.

3 % des demandes de consultation proviennent de personnes externes.

3

66,5 % des demandes de consultation proviennent de personnes s'identifiant au genre féminin.

33 % proviennent de personnes s'identifiant au genre masculin.

0,5% proviennent de personnes s'identifiant au genre non binaire.

4

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

5

Des quinze (15) démarches formelles entreprises, treize (13) étaient relatives à des comportements vexatoires de nature psychologique et deux (2) à des comportements vexatoires de nature sexuelle.

6

Cinq (5) enquêtes ont été entreprises : trois (3) enquêtes ont conclu à des plaintes fondées et deux (2) à des plaintes non fondées.

Mandat du Bureau

Relevant du Vice-rectorat au développement humain et organisationnel 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^{os} 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.

Les politiques institutionnelles

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 » - 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 »¹.

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.

¹ Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-11, art. 81.18.

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 induite 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. » -art. 5

Le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :

- » 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.

4.3 POLITIQUE N° 16 POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LE SEXISME ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

La Politique n° 16 visant à combattre et à prévenir le sexisme et les violences à caractère sexuel a été adoptée le 10 avril 2019. Son entrée en vigueur a eu lieu le 11 juin 2019. Conséquemment, les situations rapportées au cours de la période couverte par le présent rapport ont été traitées au regard de la Politique n° 16 contre le harcèlement sexuel.

4.4 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.

Traitement des dossiers

5.1 PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES DOSSIERS

Dès qu'une personne, 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 ».

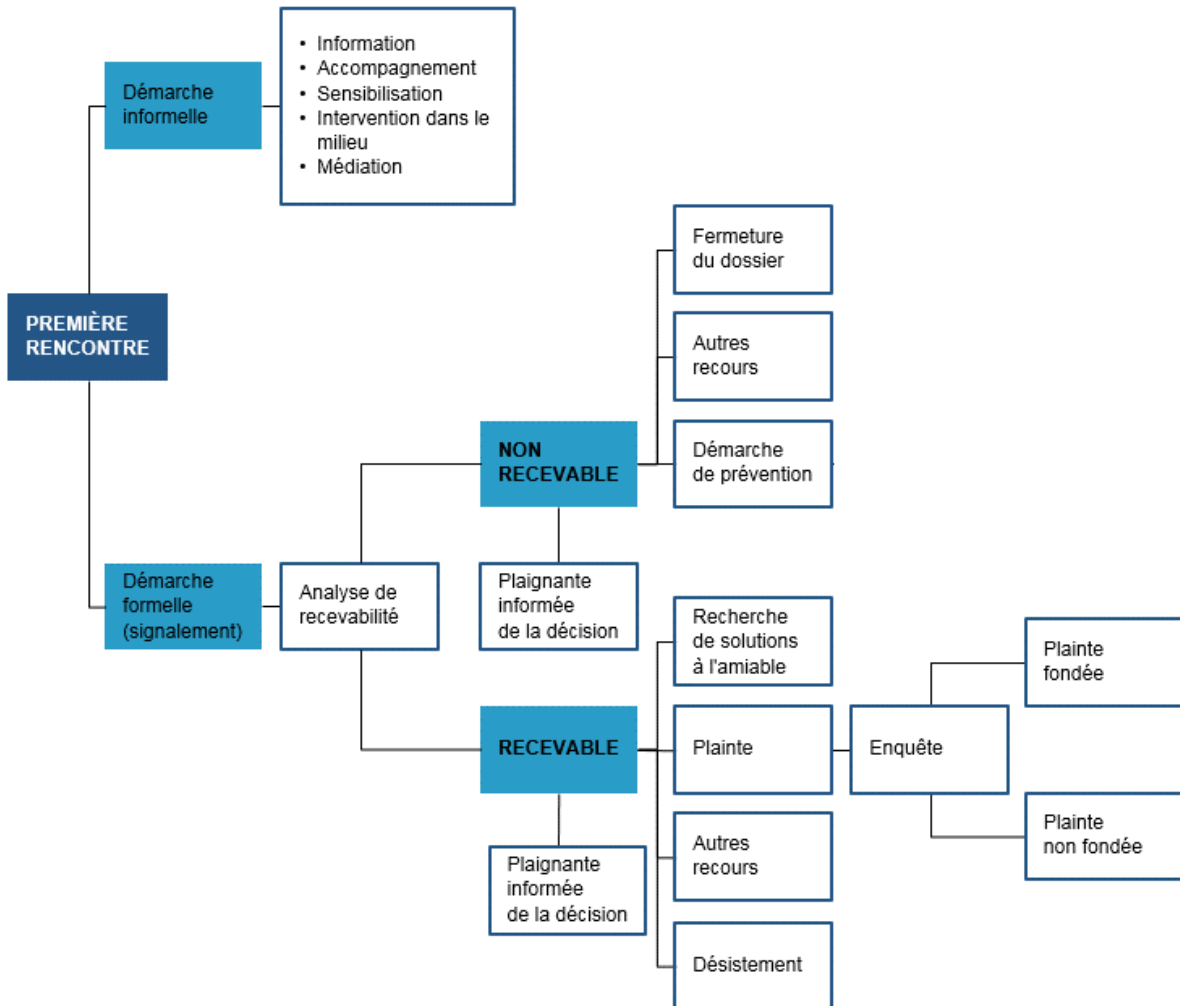
Plusieurs démarches s'offrent aux personnes qui consultent le Bureau relativement à la situation qu'elles vivent. En fonction de la nature de la situation et du besoin de la personne requérante, une démarche peut être amorcée après une première rencontre.

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



5.2 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.

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 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.

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.

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.

5.3 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. 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.

5.3.1 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.

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^{os} 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 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. 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.

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 des Politiques n^{os} 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^{os} 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.

5.3.2 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 des Politiques n^{os} 16 et 42 contre le harcèlement sexuel et psychologique. Les personnes plaignantes sont alors informées des interventions possibles au regard de la situation.

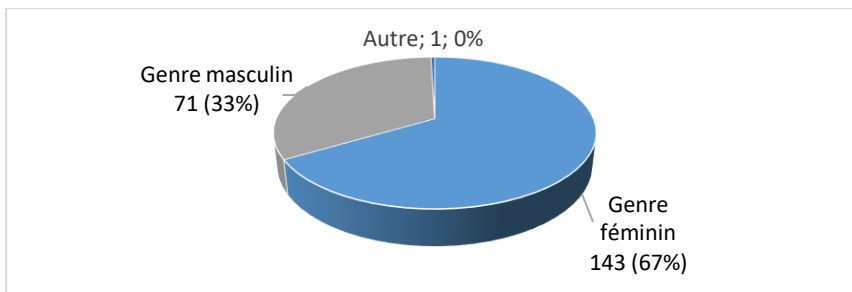
Bilan des activités d'intervention

Pour la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019, Deux cent quinze (215) situations rapportées ont été traitées par le Bureau, sur une population de plus de quarante-quatre mille (44 000) personnes.

6.1 GENRE DES PERSONNES REQUÉRANTES ET VISÉES

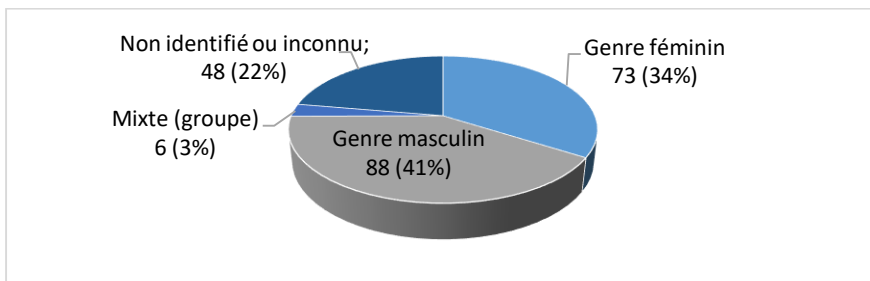
Genre des personnes requérantes

Cent quarante-trois (143) personnes s'identifiant au genre féminin, soixante et onze (71) personnes s'identifiant au genre masculin et une (1) personne s'identifiant au genre non binaire ont consulté le Bureau au cours de la dernière année.



Genre des personnes visées

Quatre-vingt-huit (88) 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 soixante-treize (73), tandis que six (6) personnes visées composent un groupe mixte de genres. Finalement, pour quarante-huit (48) dossiers, le genre de la personne visée n'est pas révélé ou est inconnu.



6.2 STATUT DES PERSONNES REQUÉRANTES ET VISÉES

Statut des personnes requérantes

Les membres du personnel (111) sont un peu plus nombreux à recourir aux services du Bureau comparativement aux personnes étudiantes (97).

Statut des personnes requérantes	Nombre	Population totale du groupe ²	Proportion des dossiers par population totale du groupe
Membres du personnel	111 (52%)	5 308	2%
Étudiantes, étudiants	97 (45%)	39 116	0,25%
Autres groupes et tiers	7 (3%)	Non disponible	Non disponible
Total	215 (100%)		

Statut des personnes visées

Les membres du personnel (93) sont majoritairement visés dans les situations rapportées.

Statut des personnes visées	Nombre	Population totale du groupe ²	Proportion des dossiers par population totale du groupe
Membres du personnel	93 (43%)	5 308	1,8%
Étudiantes, étudiants	78 (36%)	39 116	0,2%
Autres groupes et tiers	12 (6%)	Non disponible	Non disponible
Inconnu ou non applicable	32 (15%)	Non disponible	
Total	215 (100%)		

² Données tirées du site Web de l'UQAM : uqam.ca/information/chiffres

6.3 LES MOTIFS DE CONSULTATION

Les motifs qui incitent la collectivité universitaire à consulter le Bureau sont multiples. Des deux cent quinze (215) personnes qui ont consulté le Bureau, cent quarante-deux (142) personnes ont rapporté des situations s'apparentant à du harcèlement psychologique ou pouvant mener à du harcèlement psychologique, cinquante-quatre (54) personnes ont rapporté des situations de nature sexuelle et cinq (5) personnes allèguent des comportements de nature discriminatoire.

Les quatorze (14) 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 harcèlement.

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 Deux cent quinze (215) dossiers de façon à préciser la nature des difficultés vécues par les personnes qui ont sollicité l'aide du Bureau.

Des Deux cent quinze (215) consultations, [quatre-vingt-quatorze \(94\) personnes consultaient pour une situation relative à leur milieu d'études](#). Plus spécifiquement :

- [Trente-sept \(37\) 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-trois \(23\) 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, des enjeux relatifs à la direction de recherche, du harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire.

- Les trente-quatre (34) personnes requérantes restantes consultaient pour :
 - des situations vécues dans le cadre de leurs activités associatives (7). Elles disaient vivre de l'exclusion injustifiée, des conflits et de l'incivilité;
 - des situations survenues dans le cadre d'activités étudiantes (8). Les problèmes soulevés étaient relatifs à du harcèlement psychologique ou sexuel et des comportements inappropriés ;
 - des situations vécues dans le cadre de leur milieu de stage (6). Les problèmes soulevés se rapportaient principalement à des situations relatives à des propos dénigrants, des attitudes humiliantes et du harcèlement ;
 - des situations survenues avec des personnes employées, des tiers ou des personnes non identifiées (13). Les difficultés rapportées relevaient de conflits et d'incivilité.

Des Deux cent quinze (215) consultations, cent (100) personnes consultaient pour une situation relative à leur milieu de travail. Plus spécifiquement :

- Quarante-huit (48) 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 et plus largement, un climat de travail difficile.
- Trente et une (31) 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, des violences à caractère sexuel et du harcèlement, notamment par le biais de moyens technologiques.

Sept (7) 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 Deux cent quinze (215) consultations, quatorze (14) d'entre elles visaient l'obtention d'informations générales sur le harcèlement et sur les services offerts par le Bureau.

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 (200) alors que quinze (15) personnes ont choisi une démarche formelle.

Démarches informelles et nature du harcèlement

Le tableau ci-dessous présente les types de démarches informelles ayant été effectuées pour traiter les situations rapportées. Il est fréquent que plusieurs démarches informelles soient entreprises, le tableau présente la démarche principale.

Démarches informelles	Nombre de personnes
Accompagnement (Coaching)	88
Conseils et informations	51
Sensibilisation de la personne visée	28
Médiation	6
Intervention préventive dans le milieu	14
Référé vers autre service	2
Désistement	11
Total des démarches informelles	200

Parmi les deux cents (200) personnes requérantes ayant privilégié la voie informelle, quatre-vingt-huit (88) ont privilégié un accompagnement (coaching) relativement à la situation vécue, cinquante et une (51) personnes ont demandé de l'information et des conseils ponctuels au regard des

difficultés énoncées. Vingt-huit (28) personnes requérantes ont souhaité qu'une intervention de sensibilisation soit effectuée auprès de la personne mise en cause. De plus, quatorze (14) démarches préventive dans le milieu et six (6) processus de médiation ont eu lieu. Deux personnes ont été dirigées vers un autre service. Finalement, onze personnes se sont désistées avant la première rencontre.³

La majorité des démarches informelles ont été relatives à des manifestations de harcèlement de nature psychologique, soit 71 %, comparativement au harcèlement de nature sexuelle (26 %), et au harcèlement de nature discriminatoire (3%).

6.4.2 DÉMARCHES FORMELLES

Si plus largement, deux cents (200) 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) plaintes reçues, sept (7) ont été jugées recevables et huit (8) ont été jugées non recevables. Parmi les sept (7) personnes requérantes dont la plainte a été jugé recevable, une s'est désistée.

Nature du harcèlement des démarches formelles

Des quinze (15) dossiers, treize (13) sont relatifs à du harcèlement psychologique et deux (2) à des comportements vexatoires de nature sexuelle.

Signalements non recevables

Pour les huit (8) 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.

³ Les informations obtenues lors de la prise de rendez-vous sont utilisées dans le cadre du présent rapport.

Type de démarche informelle suite à une plainte non-recevable	Nombre de situations
Accompagnement (coaching)	3
Conseils et informations	2
Sensibilisation de la personne visée	1
Médiation	1
Suivi en cours	1

Signalements recevables

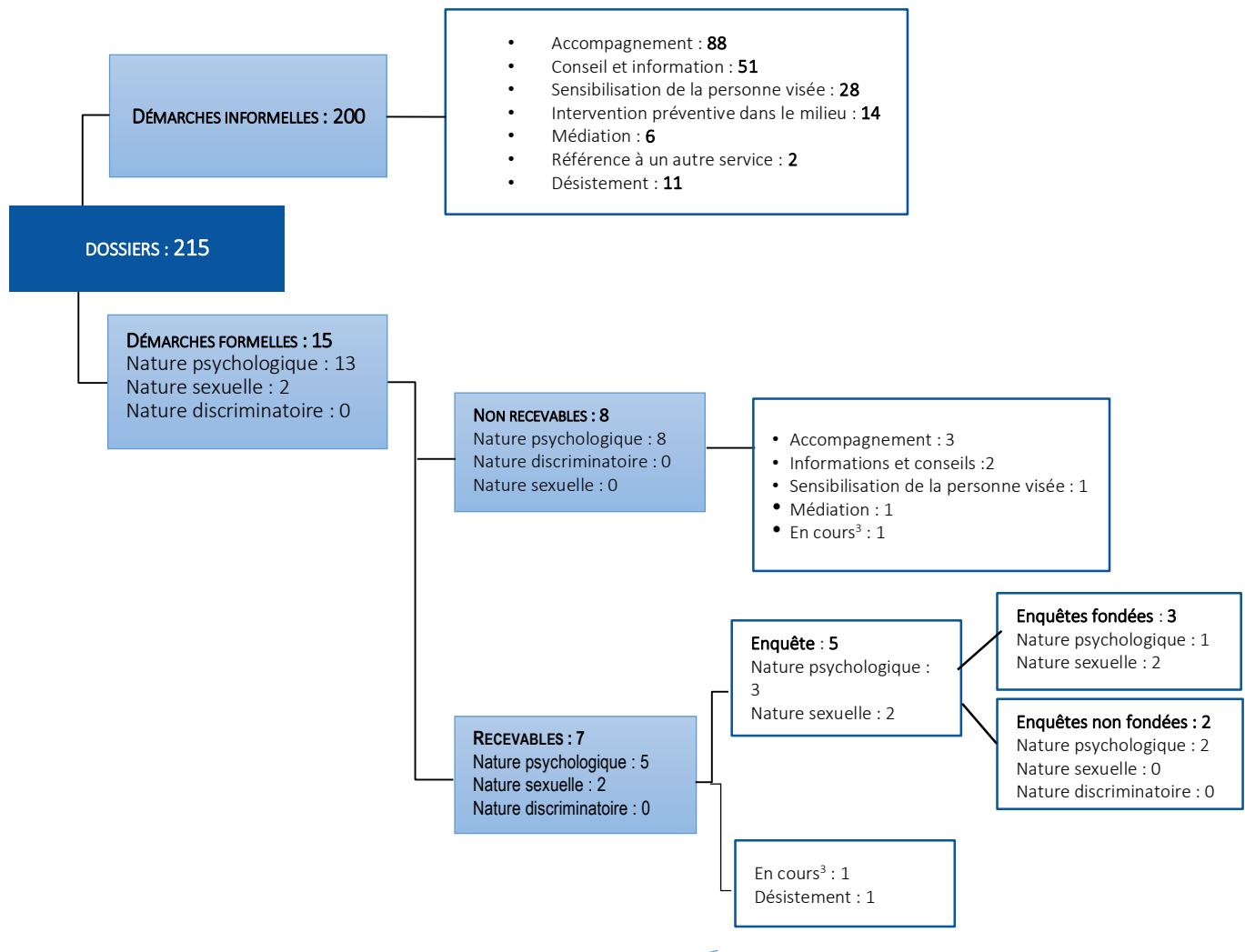
Pour les sept (7) plaintes jugées recevables, cinq (5) enquêtes ont eu lieu. Une personne plaignante a souhaité attendre avant d'entreprendre le processus d'enquête et une autre s'est désistée.

Enquêtes

Des cinq (5) enquêtes ayant eu lieu, trois (3) plaintes se sont avérées fondées et deux (2) non fondées. Lorsque nécessaire, d'autres mesures ont été prises afin de régler les situations.

Nature du harcèlement	Nombre de signalements	Recevabilité		Enquête		
		Recevable	Non recevable	Plaintes	Fondées	Non fondées
Psychologique	13	5	8	3	1	2
Sexuelle	2	2	0	2	2	0
Discriminatoire	0	0	0	0	0	0
Total	15	7	8	5	3	2

6.4.3 DÉTAILS SUR LE PARCOURS DES DOSSIERS TRAITÉS EN 2018-2019



³Le traitement était en cours lors de la clôture de la période couverte par le présent rapport.

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 vingt-cinq (25) reprises afin d'accomplir ses travaux.

Pour sa part, le Comité institutionnel de la Politique n° 42 sur la prévention du harcèlement psychologique s'est rencontré à onze (11) reprises.

7.2 ACTIVITÉS DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION

Tout au long de l'année, quarante-quatre (44) activités de formations et de sensibilisation 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, totalisant sept cent soixante-dix-huit (778) personnes participantes.

Du matériel de sensibilisation tel que la trousse pour les associations étudiantes « Prévenir et combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel lors des activités d'accueil », les cartons « Qu'est-ce que le consentement », « Vous êtes témoin d'une violence à caractère sexuel? » et « Que faire si une personne victime de violence à caractère sexuel se confie à vous? » ainsi que des macarons « J'♥ le consentement » a été créé puis distribué.

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

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 poursuivi. Ce projet d'une durée de

deux ans (septembre 2017 à septembre 2019) vise 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.

7.5 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.

7.6 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

Au cours du présent exercice, le traitement des situations en matière de harcèlement a continué de s'intensifier. Le nombre de demandes n'a cessé de croître passant de cent quarante-cinq (145) demandes pour l'année 2017-2018 à deux cent quinze (215) pour l'année 2018-2019. Le traitement des situations portées à notre attention a occupé une part importante des activités du Bureau et de ses ressources. En ce qui a trait aux activités de prévention, de nombreuses activités de formation ont été effectuées en plus de la continuation des travaux de révision des Politiques n^{os}16 et 42 effectués avec les comités institutionnels qui s'y rattachent.

L'année 2018 s'est amorcée sur la poursuite des consultations relatives au projet de Politique n^o16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel. Le Comité permanent avait pour mandat de procéder à la révision de la Politique n^o16 en tenant compte des résolutions et des avis transmis par des groupes et des membres de la communauté de l'UQAM. Après plus de cent heures de réflexion, de discussion et de rédaction, le Comité a achevé ses travaux. Le 10 avril 2019, le Conseil d'administration a adopté la Politique n^o16. Le Conseil d'administration a déterminé l'entrée en vigueur de la Politique n^o16 pour juin 2019.

Pour sa part, le Comité de la Politique n^o42 contre le harcèlement psychologique a aussi poursuivi ses travaux de révision. Le 26 mars 2019, il a déposé au Conseil d'administration le projet de Politique n^o42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement. À la demande du Conseil d'administration, le Comité institutionnel a soumis à la consultation le projet de Politique n^o42. Le processus de consultation mis en place a mené à la réception d'avis de l'ensemble des syndicats et associations étudiantes qui ont guidé la suite des travaux de révisions du Comité.

Les travaux effectués par les comités des Politiques n^{os} 16 et 42 ont imposé une implication importante de la part de ses membres. Composés de personnes étudiantes, de personnes employées, de membres de la direction, toutes et tous ont contribué à rencontrer le mandat qu'il leur était confié. Il m'importe de souligner cette grande contribution et le dévouement de l'ensemble des

membres de ces comités. Le travail à accomplir était substantiel et exigeant. Leur ténacité et leur rigueur dans la poursuite des travaux à effectuer ont été exemplaires.

La rentrée 2018 a aussi été marquée par la poursuite du projet pilote financé par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) permettant un partenariat de deux ans avec le Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) Trêve pour Elles. Amorçant sa deuxième année, le partenariat visait notamment 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.

Pour le présent exercice, les activités de prévention et de formation en matière de violence à caractère sexuel ont été effectuées par l'intervenante CALACS et le Bureau. Cette collaboration a permis un nombre soutenu d'activités de formation auprès de la communauté de l'UQAM. Le partenariat a favorisé l'élaboration de formation sur-mesure pour différents groupes ciblés ou de répondre aux demandes spécifiques de certains groupes. Les formations ont été offertes à l'ensemble de notre communauté, mais ont aussi visées des publics plus spécifiques telles les associations étudiantes, les équipes sportives et les personnes intervenantes de première ligne. Plusieurs personnes enseignantes ont fait appel au Bureau afin d'obtenir de la formation relative aux violences à caractère sexuel dans le cadre de cours qui visent la préparation des personnes étudiantes à l'exercice de leur profession et où les violences à caractère sexuel peuvent constituer un enjeu.

S'assurer d'offrir les services les mieux adaptés aux besoins des personnes qui consultent le Bureau, se donner les moyens de résoudre les situations qui sont portées à notre attention et mettre de l'avant le nécessaire en ce qui a trait à la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel ont été des points d'ancrage importants au cours de la dernière année. Ces principes ont guidé nos actions dans le traitement des situations ainsi que toutes nos réflexions dans le cadre des travaux de révision des Politique n^{os}16 et 42.

La Politique n°16 visant à prévenir et combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel est maintenant adoptée, il reste à l'actualiser. C'est cette deuxième phase qui marquera la prochaine année. Nous l'entreprenons avec enthousiasme tout comme la finalisation de la Politique n°42 qui sera adoptée au cours des prochains mois. De façon collective et concertée, nous continuerons à œuvrer à maintenir un climat de travail et d'études sain et exempt de harcèlement et de violences à caractère sexuel.

ANNEXE A : COMITÉS INSTITUTIONNELS DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

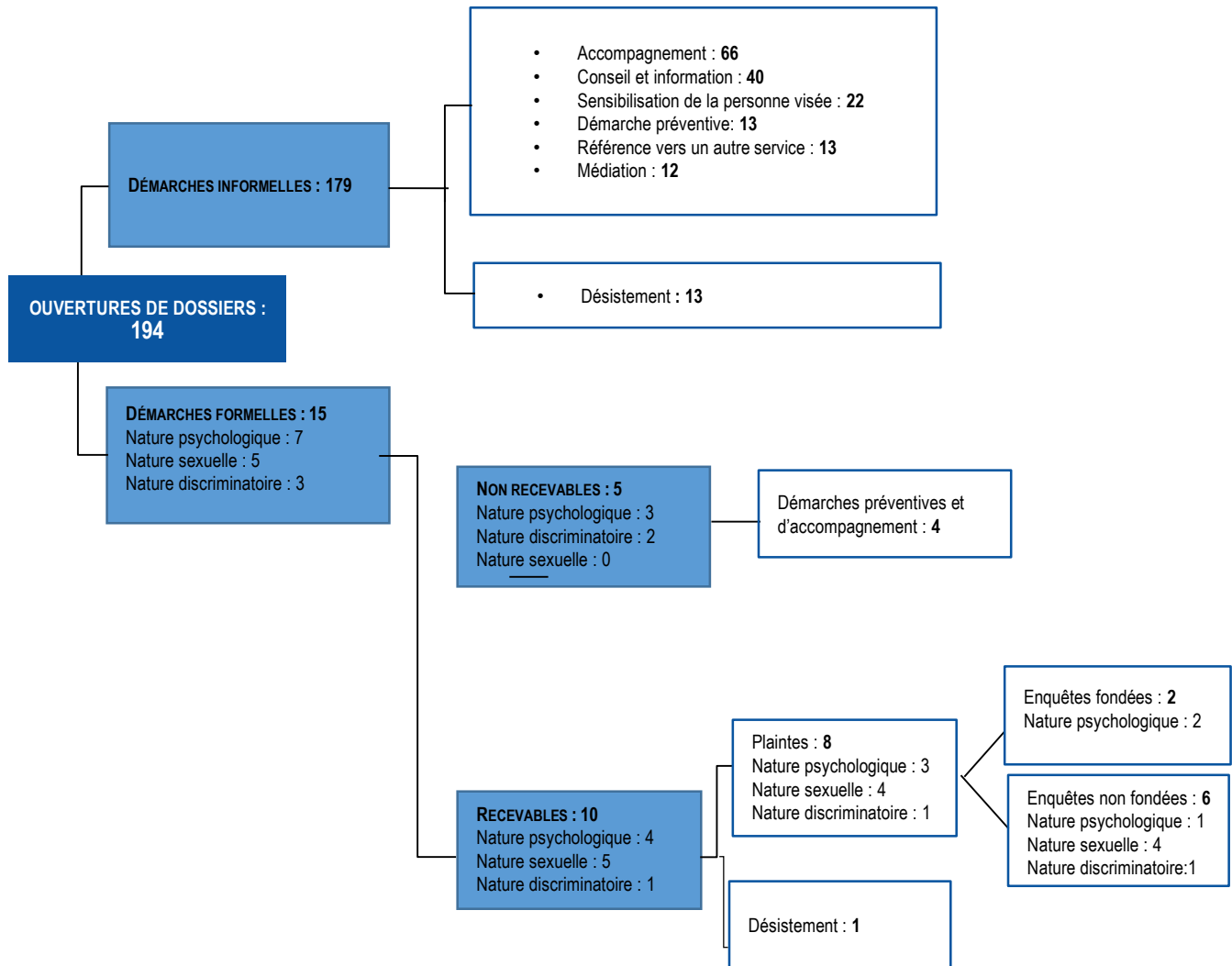
Comité institutionnel de révision de la Politique n° 16 contre le harcèlement sexuel

DATES	
8 novembre 2018	28 janvier 2019
19 novembre 2018	29 janvier 2019
22 novembre 2018	1 ^{er} février 2019
26 novembre 2018	8 février 2019
29 novembre 2018	11 février 2019
6 décembre 2018	18 février 2019
7 décembre 2018	21 février 2019
10 décembre 2018	5 mars 2019
11 janvier 2019	11 mars 2019
15 janvier 2019	18 mars 2019
18 janvier 2019	25 mars 2019
21 janvier 2019	12 avril 2019
25 janvier 2019	

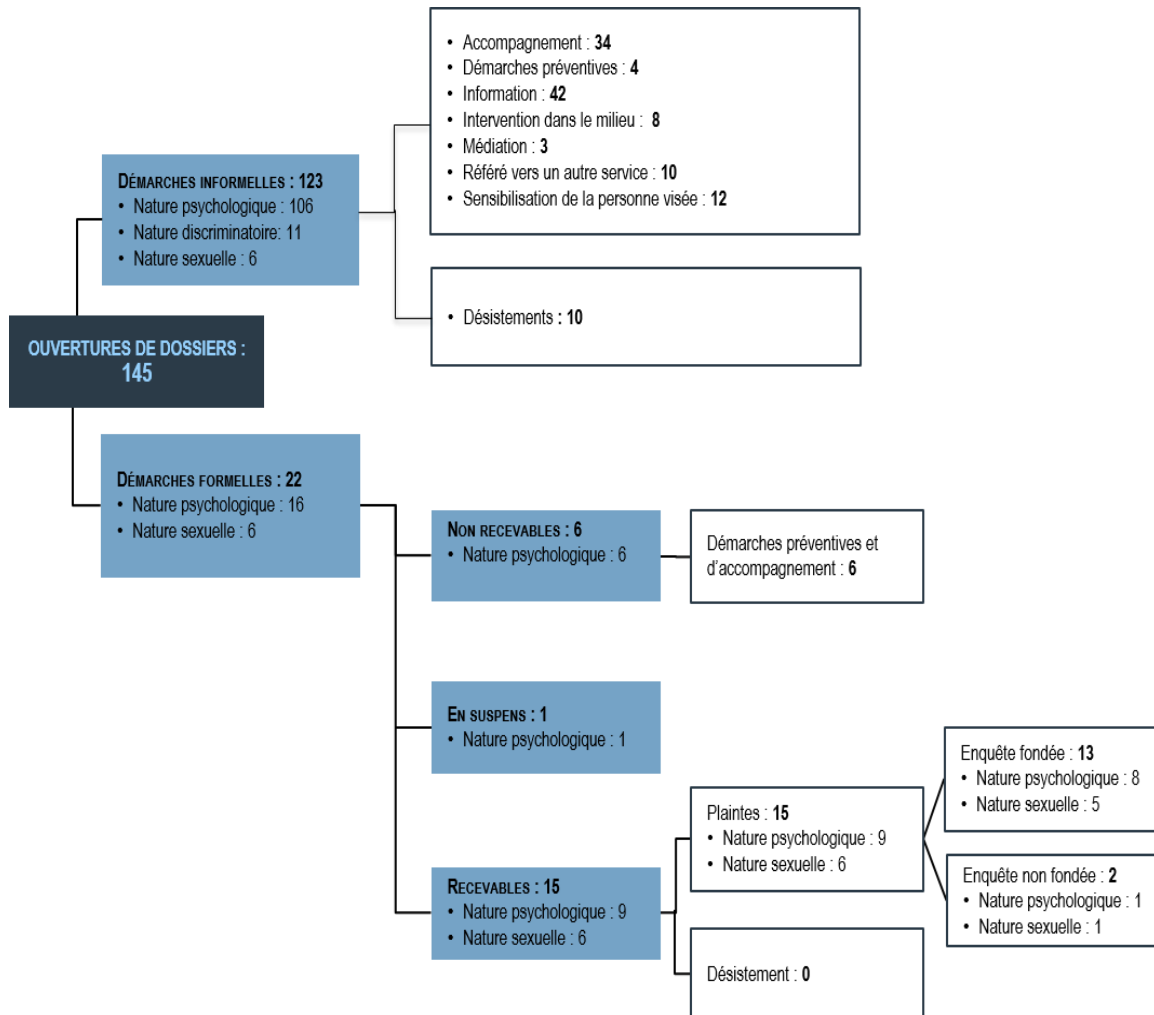
Comité institutionnel de la Politique n° 42 sur la prévention du harcèlement psychologique

DATES
3 octobre 2018
7 novembre 2018
14 janvier 2019
1 ^{er} février 2019
11 mars 2019
1 ^{er} avril 2019
2 mai 2019
8 mai 2019
21 mai 2019
23 mai 2019
30 mai 2019

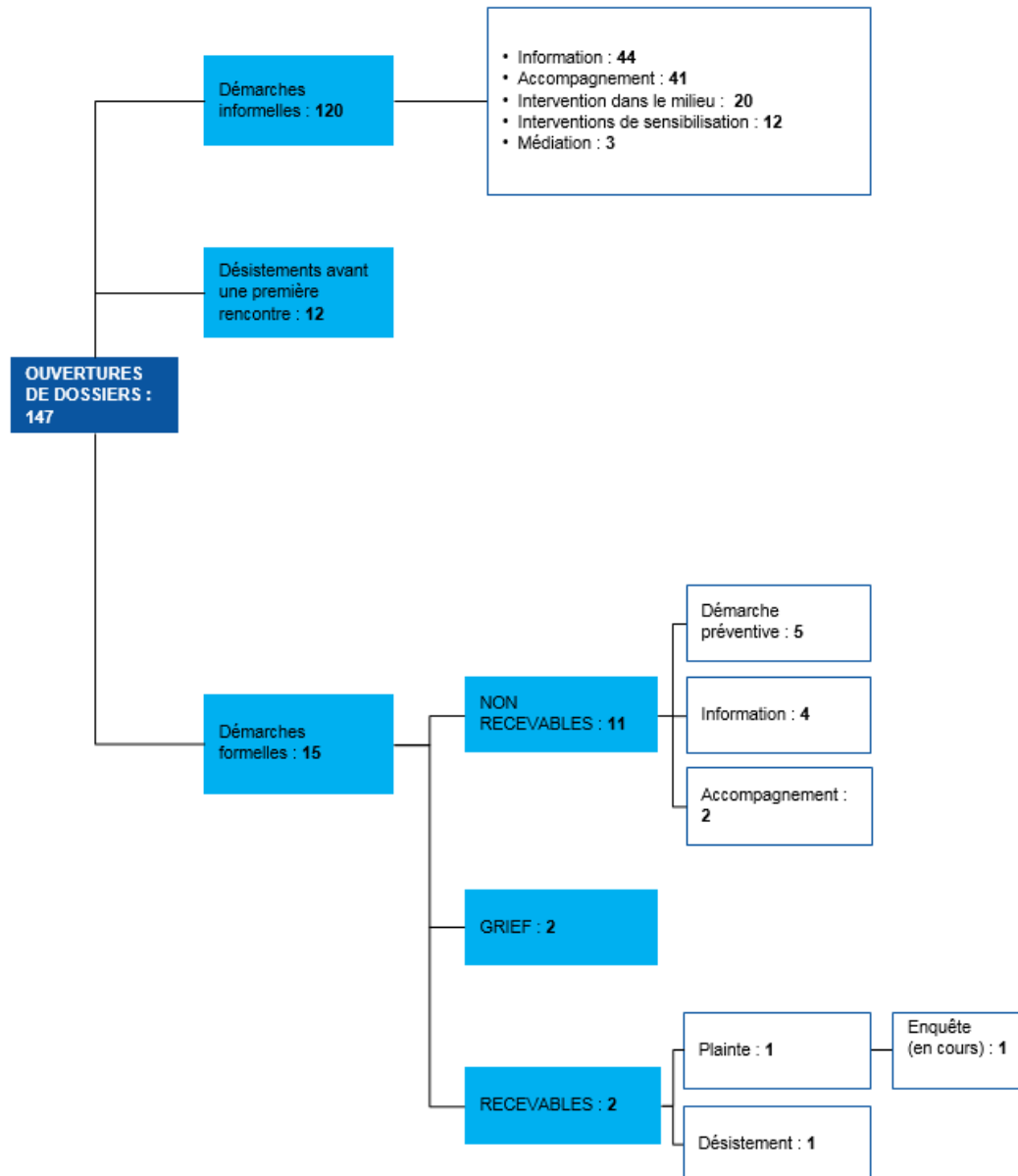
Annexe B : Détails sur le parcours des dossiers traités durant l'exercice 2017-2018



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



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



L'équipe

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

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
Courriel : harcelement@uqam.ca