

2014-2015

Rapport annuel

Table des matières

1. Introduction.....	1
2. Faits saillants.....	2
3. Mandat du Bureau.....	3
4. Le harcèlement.....	4
4.1 Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique.....	4
4.2 Politique n° 16 contre le harcèlement sexuel.....	4
4.3 Critère d'appréciation.....	5
5. Traitement des dossiers.....	6
5.1 Procédure de traitement des dossiers.....	6
5.2 Schéma du traitement des dossiers.....	7
5.3 Démarches informelles.....	8
5.4 Démarche formelle.....	8
6. Bilan des activités d'intervention.....	11
6.1 Démarches privilégiées par les personnes requérantes.....	13
7. Bilan des activités de prévention.....	17
7.1 Activités de formation et de sensibilisation.....	17
7.2 Groupe de travail sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel.....	17
7.3 Outils de sensibilisation et d'information.....	18
7.4 Révision des Politiques institutionnelles contre le harcèlement.....	18
8. Observations et objectifs.....	19
8.1 Observations.....	19
8.2 Objectifs pour l'année 2015-2016 :.....	21
9. Annexes.....	22

9.1 Comités institutionnels de prévention du harcèlement.....	22
9.2 Équipe 2014-2015.....	24
9.3 Nos coordonnées	24

1. Introduction

Ce rapport annuel présente les activités du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (ci-après : « le Bureau ») pour l'année 2014-2015.

Nous espérons qu'il favorisera une meilleure compréhension de la mission du Bureau et de son mode de fonctionnement auprès de la communauté universitaire. Nous avons veillé à le rendre le plus accessible possible afin de faciliter la compréhension du cheminement des dossiers, tout en tenant compte de la nature confidentielle des informations relatives aux situations traitées.

Nous souhaitons qu'il contribuera à faire connaître et à mettre en lumière l'ensemble des activités du Bureau mises en place afin de prévenir et contrer le harcèlement sous toutes ses formes au sein de l'université.

Nous tenons à remercier l'ensemble des partenaires avec lesquels nous sommes appelées à intervenir au quotidien afin d'assurer un milieu de travail et d'études sain à la communauté uqamienne.

Maude Rousseau,
Directrice par intérim

Dominique Jarvis,
Directrice en titre

2. Faits saillants

1

Cent soixante-deux (162) dossiers ont été ouverts au cours du présent exercice.

2

Un peu plus de la moitié des dossiers traités au Bureau concerne des personnes requérantes qui se sentent harcelées (90). Parmi elles, cinquante-six (56) allèguent des comportements vexatoires de nature psychologique, dix-neuf (19) de nature sexuelle et douze (12) de nature discriminatoire.

3

Les personnes qui se présentent au Bureau sont majoritairement des membres du personnel de l'université.

4

La majorité des personnes requérantes (122) ont opté pour une démarche de type informel. Alors que vingt-neuf (29) d'entre elles ont déposé un signalement et onze (11) se sont désistées avant une première rencontre.

5

Sur les vingt-neuf (29) signalements reçus, vingt (20) ont été jugés recevables et neuf (9) non recevables.

6

Un total de 22 activités de sensibilisation et de formation ont été réalisées par le Bureau.

7

De nouveaux outils de sensibilisation et d'information à l'intention de la communauté universitaire ont été développés et le site Web du Bureau a été bonifié.

3. Mandat du Bureau

Sous l'autorité du Secrétaire général¹ et conformément aux Politiques n^{os} 16 et 42 de l'UQAM contre le harcèlement sexuel et psychologique, 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 mandat 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 contre le harcèlement sexuel et psychologique. 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 dossiers, 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 et de proposer des démarches propres à régler les situations qui lui sont rapportées.

¹ Le Bureau relève du Secrétariat général depuis juillet 2015. Durant l'année 2014-2015, il relevait plutôt du Vice-rectorat à la vie universitaire, aboli lors de la récente réorganisation administrative. Par souci d'exactitude, et puisque ce rapport est publié en avril 2016, nous avons jugé préférable d'indiquer l'instance actuelle dont relève le Bureau.

4. Le harcèlement

4.1 Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique consiste en une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et d'entraîner pour celle-ci un milieu de travail ou d'études néfaste².

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour cette personne³.

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

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

Le harcèlement psychologique peut se manifester notamment par :

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

4.2 Politique n° 16 contre le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit comme étant un comportement à connotation sexuelle unilatéral et non désiré et consiste en une pression indue exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses caractéristiques sexuelles et qui

² Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique de l'UQAM, p. 5.

³ Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-11, art. 81.18.

a pour effet de compromettre son droit à des conditions de travail et d'études justes et raisonnables ou son droit à la dignité⁴.

Les comportements suivants sont considérés comme du harcèlement sexuel :

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

4.3 Critère d'appréciation

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

⁴ Politique n° 16 contre le harcèlement sexuel de l'UQAM, p. 3-4.

5. Traitement des dossiers

5.1 Procédure de traitement des dossiers

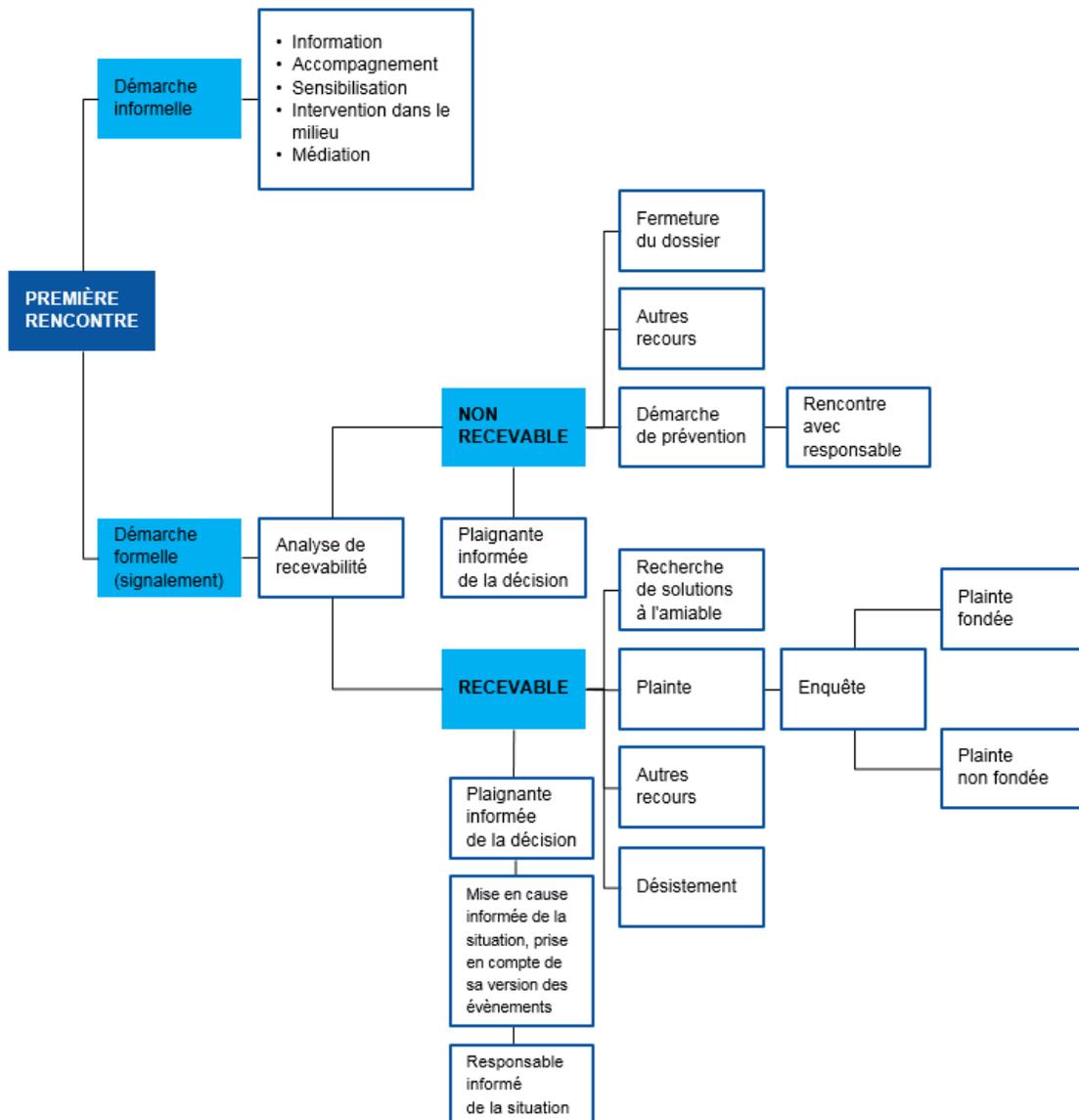
Dès qu'une, un membre de la collectivité communique avec le Bureau, le plus souvent par téléphone ou par courriel, un dossier est ouvert. Une première rencontre est alors proposée afin de prendre connaissance de la situation et de discuter des possibilités d'intervention.

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

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

5.2 Schéma du traitement des dossiers

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



5

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

5.3 Démarches informelles

TYPES D'INTERVENTIONS

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 aimeraient 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 et est informée de l'importance de modifier ledit comportement.

Intervention préventive dans le milieu

Après évaluation de la situation, le Bureau peut intervenir de différentes manières dans le milieu de travail ou d'études de la personne requérante. Cela peut prendre la forme d'une activité de formation sur le harcèlement ou de conseils aux personnes en situation d'autorité afin de faire cesser les conduites identifiées comme étant vexatoires.

Médiation

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

5.4 Démarche formelle

Lorsque la démarche formelle est entreprise, la personne plaignante effectue un signalement afin de dénoncer ce qu'elle considère être une conduite vexatoire à son endroit. Un signalement est un formulaire dans lequel la personne plaignante détaille, de façon concrète et descriptive, les comportements qu'elle juge vexatoires ayant entraîné chez elle une détresse psychologique. Le nom de la personne visée, les faits allégués, les éléments de preuve, la description des impacts (émotifs, psychologiques, physiques, matériels) des faits allégués sont consignés dans

le signalement. Une fois celui-ci reçu, la directrice du Bureau se prononce sur la recevabilité des allégations.

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

Signalement jugé non recevable

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

En vertu des Politiques 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 requérante, 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, la directrice mandate dans les plus brefs délais une enquêtrice afin qu'une enquête impartiale et diligente soit menée.

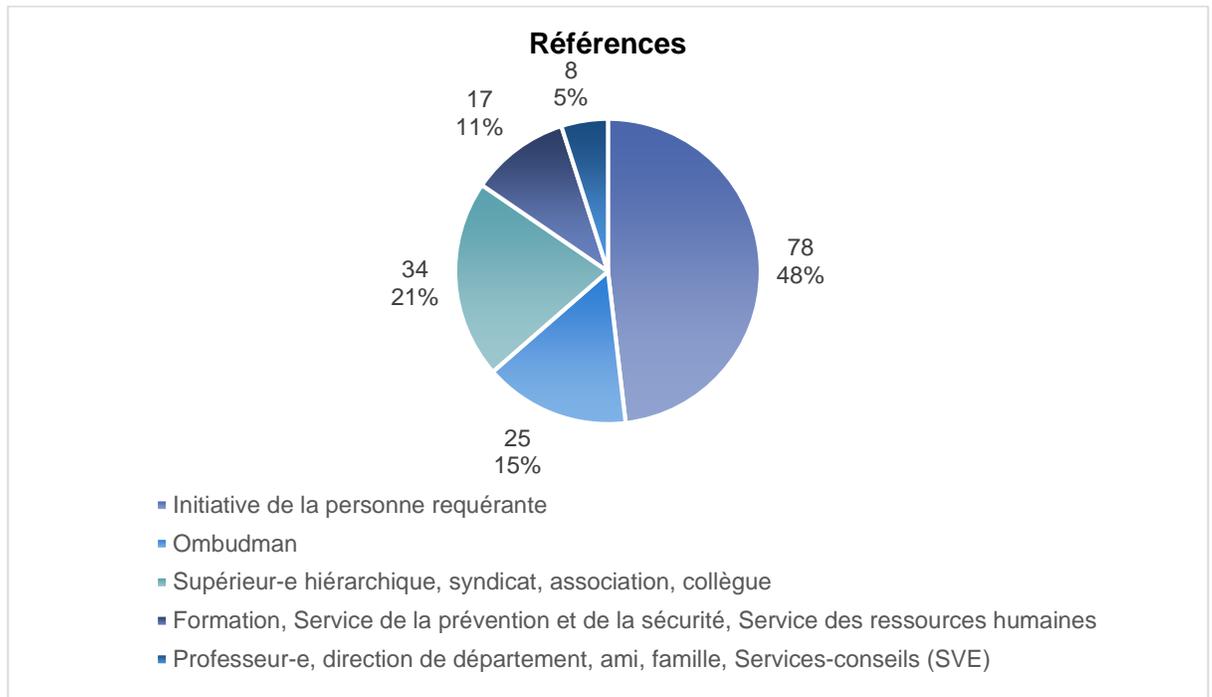
Seules les personnes devant être associées au traitement de la plainte compte tenu de leurs fonctions ou devant être rencontrées durant l'enquête sont informées de l'existence de la plainte. Toutes les personnes ainsi informées doivent utiliser avec réserve et discrétion l'information qui leur est transmise. Celles qui sont rencontrées par l'enquêtrice, l'enquêteur signent un engagement de confidentialité.

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

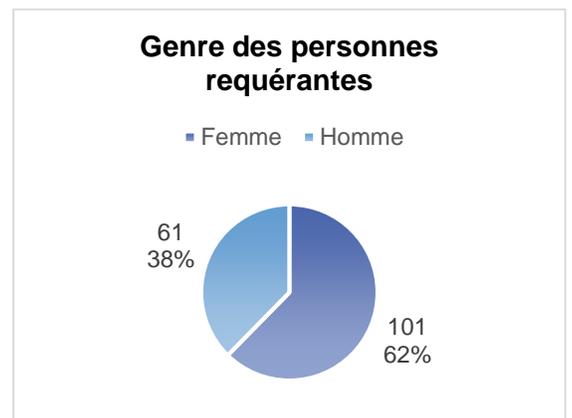
6. Bilan des activités d'intervention

Pour la période du 1^{er} juin 2014 au 31 mai 2015, cent soixante-deux (162) dossiers ont été traités par le Bureau, sur une population de plus de cinquante mille (50 000) personnes.

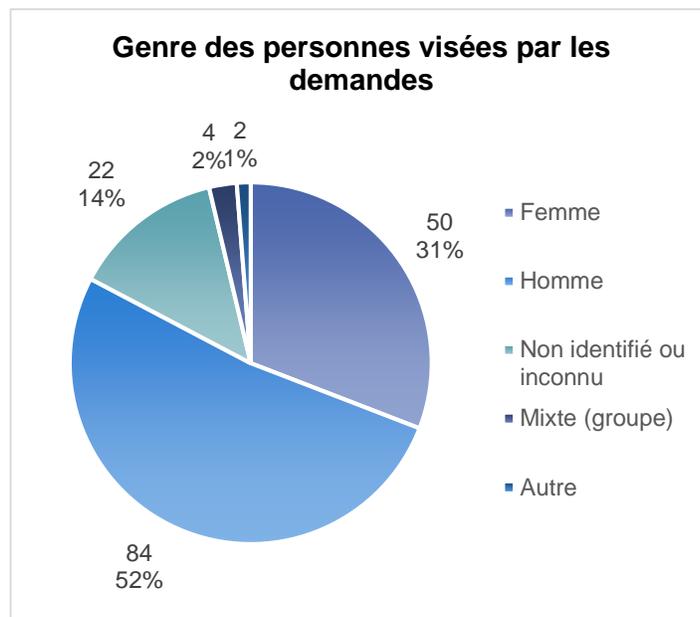
Des cent soixante-deux (162) personnes qui ont consulté le Bureau au cours de la dernière année, quatre-vingt-quatre (84) d'entre elles avaient été encouragées à le faire ou avaient été référées par leurs syndicats et associations, l'ombudsman, leurs supérieures, supérieurs hiérarchiques, des collègues, un service de l'université ou encore un de leurs proches. Les autres personnes requérantes (78) ont mentionné être venues de leur propre initiative ou n'ont pas précisé de référence.



Les femmes (101) ont été plus nombreuses que les hommes (61) à consulter le Bureau au cours de la dernière année.



Un peu plus de la moitié des personnes visées par les demandes (84) sont de genre masculin. Les personnes visées par les demandes sont de genre féminin dans cinquante (50) cas tandis que dans vingt-deux (22) dossiers, le genre de la personne visée est inconnu par le Bureau ou non identifié. C'est le cas notamment lorsque l'identité de la personne visée n'est pas révélée ou que son nom est épicène. Quatre (4) personnes visées composent un groupe mixte de genres et finalement, deux (2) personnes visées ne s'identifient pas au genre féminin ni masculin.



Les employées, employés constituent le groupe qui recourt aux services du Bureau en plus forte majorité (60 % des demandes).

Statut des personnes requérantes	Nombre	Population totale du groupe ⁶	Proportion sur le nombre total de dossiers
Membres du personnel	97	5 618	60%
Étudiantes, étudiants	63	43 314	39%
Autres groupes et tiers (fournisseurs, sous-traitants, etc.)	2	Non disponible	1%
Total	162	48 932	100%

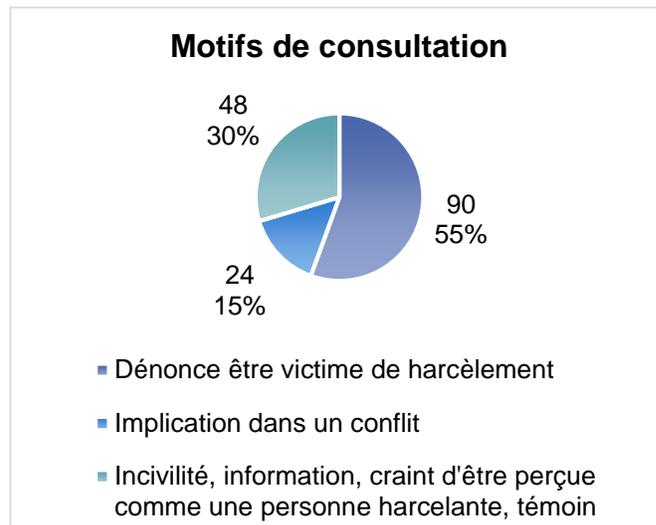
Les employées, employés sont également les personnes visées en majorité dans les dossiers ouverts au Bureau (66 %).

Statut des personnes visées	Nombre	Population totale du groupe ⁷	Proportion sur le nombre total de dossiers
Membres du personnel	107	5 618	66%
Étudiantes, étudiants	31	43 314	19%
Autres groupes et tiers (fournisseurs, sous-traitants, etc.)	24	Non disponible	15%
Total	162	48 932	100%

⁶ Données tirées du site Web de l'UQAM, en date du 1^{er} avril 2016 (<http://www.uqam.ca/apropos>).

⁷ Idem.

Les motifs qui incitent la collectivité universitaire à consulter le Bureau sont multiples. Des cent soixante-deux (162) personnes qui se sont présentées au Bureau, quatre-vingt-dix (90) d'entre elles estimaient vivre du harcèlement. Plus précisément, cinquante-six (56) de ces personnes allèguent des actes vexatoires de nature psychologique, dix-neuf (19) personnes allèguent des comportements de nature sexuelle et douze (12) personnes allèguent des gestes de nature discriminatoire⁸.



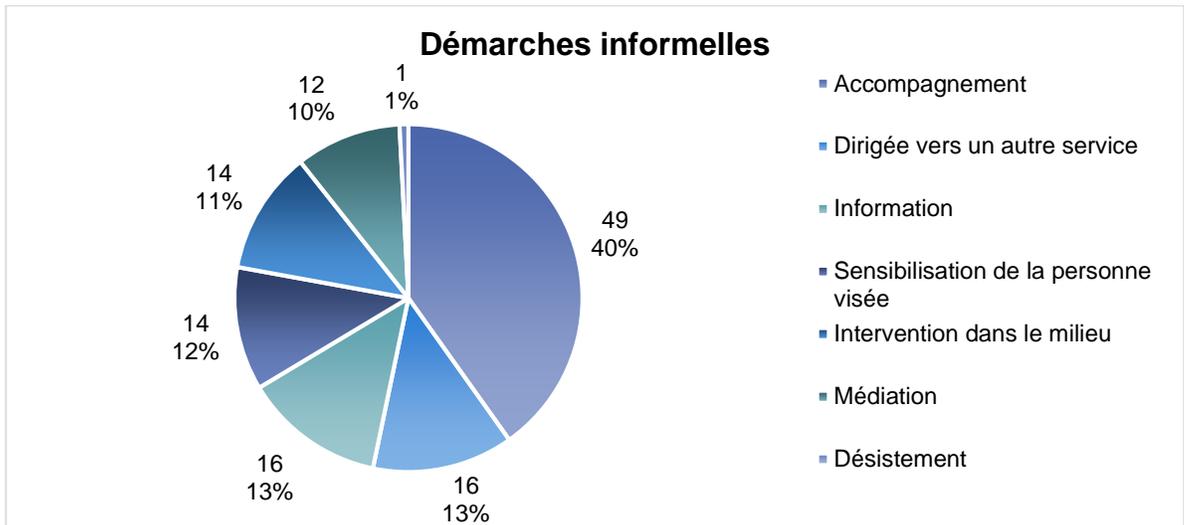
Les soixante-douze (72) autres personnes requérantes désiraient consulter pour des motifs relatifs à de l'incivilité, des conflits, la peur d'être perçu comme une personne harcelante ou simplement pour obtenir de l'information.

6.1 Démarches privilégiées par les personnes requérantes

La plupart des démarches privilégiées par les personnes requérantes au cours de l'année étaient informelles (122) alors que vingt-neuf (29) d'entre elles ont choisi une démarche formelle, onze (11) autres n'ont pas amorcé de processus puisqu'elles se sont désistées avant une première rencontre.

Parmi les cent vingt-deux (122) personnes requérantes qui ont privilégié la voie informelle, quarante-huit (49) d'entre elles ont demandé un accompagnement (coaching) relativement à la situation vécue. Pour les cinquante-huit (57) autres personnes requérantes, nos statistiques ne révèlent pas de préférence marquée. En effet, les interventions offertes ont été choisies dans une proportion à peu près équivalente les unes par rapport aux autres que ce soit la transmission d'informations, la sensibilisation de la personne visée, l'intervention dans le milieu ou la médiation. Il est à noter qu'après un premier entretien, seize (16) personnes ont été dirigées vers un service plus approprié à leur situation (Service des ressources humaines, Service de la sécurité et de la prévention, etc.).

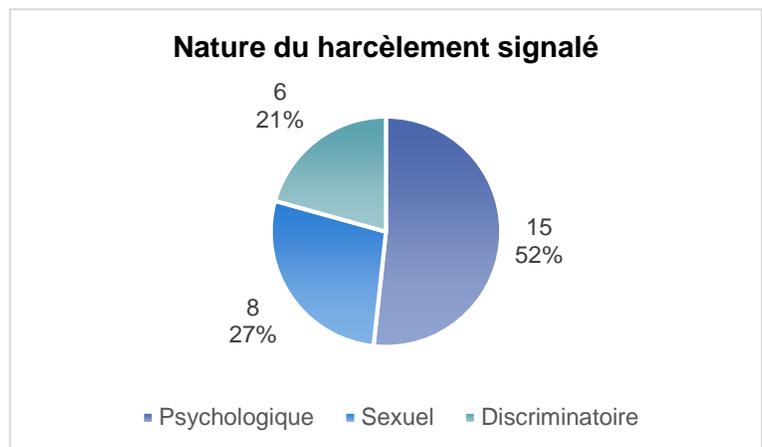
⁸ Parmi les quatre-vingt-dix personnes requérantes, trois (3) se sont désistées avant une première rencontre et donc la nature du harcèlement allégué est inconnue.



Si, plus largement, cent vingt-deux (122) des personnes requérantes qui ont consulté le Bureau ont opté pour la voie informelle, vingt-neuf (29) d'entre elles ont plutôt privilégié la voie formelle.

De ces vingt-neuf (29) dossiers, quinze (15) sont relatifs à du harcèlement psychologique, huit (8) à du harcèlement sexuel et six (6) à des comportements vexatoires de nature discriminatoire.

Vingt (20) de ces signalements reçus ont été jugés recevables, alors que les neuf (9) autres ont été jugés non recevables.



SIGNALEMENTS RECEVABLES

Parmi les vingt (20) personnes requérantes ayant reçu une conclusion de recevabilité favorable à leur signalement, quinze (15) ont souhaité poursuivre leur démarche par une enquête. Quatre (4) personnes requérantes se sont désistées de leur démarche alors qu'une (1) autre a opté pour une médiation.

SIGNALEMENTS NON RECEVABLES

Pour les neuf (9) dossiers jugés non recevables, deux (2) personnes visées ont été sensibilisées quant à leur comportement. Une (1) démarche préventive a été entreprise dans le milieu. Une (1) intervention plus encadrée a été demandée par une personne requérante

alors que d'autres (3) ont été dirigées vers un service plus approprié à leur cas. Finalement, une (1) personne s'est désistée et une (1) autre a décidé d'arrêter ses démarches à cette étape.

ENQUÊTES

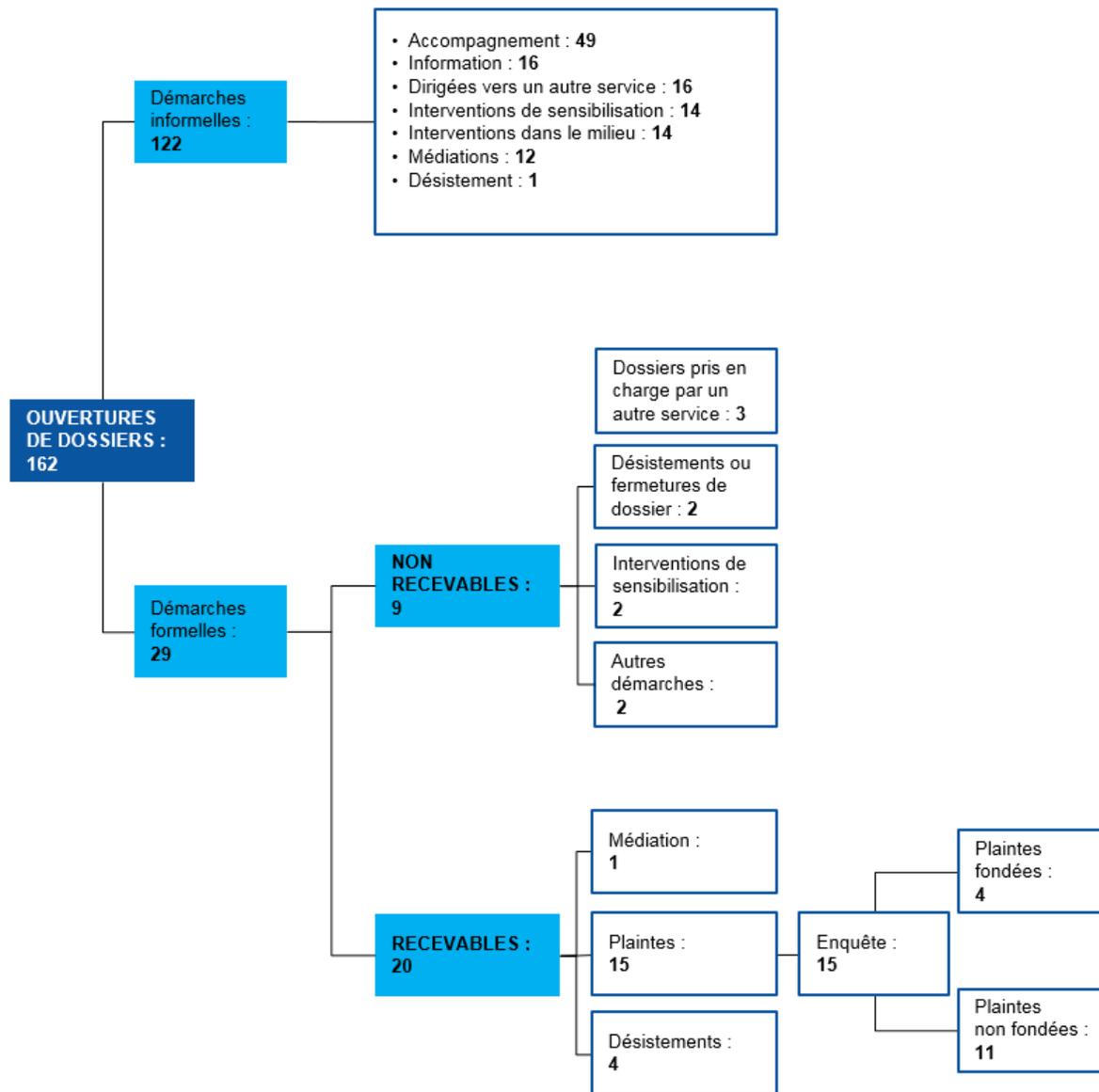
En ce qui concerne les quinze (15) dossiers portés en enquête, huit (8) faisaient état d'allégations de harcèlement de nature sexuelle. Quatre (4) autres portaient sur des allégations de harcèlement de nature psychologique alors que trois (3) portaient sur des comportements allégués discriminatoires.

Parmi les quinze (15) dossiers qui ont été menés en enquête, quatre (4) ont été jugés fondés alors que onze (11) ont été jugés non fondés.

En ce qui a trait à la nature du harcèlement dénoncé dans les quatre (4) plaintes jugées fondées, trois (3) étaient relatives à du harcèlement sexuel, une (1) à du harcèlement discriminatoire. Pour les onze (11) plaintes jugées non fondées, la nature du harcèlement allégué était sexuelle (5), psychologique (4) ou discriminatoire (2).

L'ensemble des démarches privilégiées par les personnes requérantes est résumé dans le schéma simplifié de la page suivante.

DÉTAILS SUR LE PARCOURS DES DOSSIERS TRAITÉS PAR LE BUREAU EN 2014-2015



7. Bilan des activités de prévention

7.1 Activités de formation et de sensibilisation

- » Tout au long de l'année, des formations (11) relativement au harcèlement ont été offertes aux membres du personnel, près de cent vingt (120) personnes ont pu en bénéficier. Ces formations portaient notamment sur la définition du harcèlement, ses différentes manifestations et les obligations de l'employeur et de ses représentantes, représentants quant à sa prévention.
- » Dans le cadre d'une activité organisée par Amnistie internationale UQAM le 8 mars 2015, le personnel du Bureau a offert une conférence sur le harcèlement sexuel.
- » Trois (3) formations permettant de mieux comprendre, accepter et gérer les personnalités difficiles ont été dispensées auprès de quarante (40) membres du personnel. Cette formation visait à permettre aux participantes, participants de développer un savoir-faire et un savoir-être requis aux situations particulières que génèrent ces types de personnalités.
- » Lors du forum sur le consentement organisé par l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF) le 13 mars 2015, le Bureau a donné une présentation sur le consentement sexuel.
- » À la demande d'un groupe d'étudiantes, étudiants en science politique, un atelier de deux jours portant sur la façon d'accueillir les personnes ayant subi une agression à caractère sexuel qui les approchent à ce sujet a été organisé.
- » À la demande des membres du comité sur l'égalité du Département de philosophie, une formation a été dispensée à huit (8) participantes, participants sur la façon adéquate de recevoir, informer et diriger les personnes en difficulté ou en détresse émotionnelle ou psychologique.
- » Dans le cadre d'ateliers organisés (4) par les associations étudiantes et à leur demande, le Bureau a sensibilisé près d'une cinquantaine de leurs membres aux manifestations potentielles du harcèlement dans le cadre de leurs activités d'intégration.

7.2 Groupe de travail sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel

- » Le Bureau de coopération interuniversitaire (BCI) a mis sur pied un groupe de travail sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel. En collaboration avec plus d'une dizaine d'autres universités, le Bureau a participé aux échanges et aux

recherches en vue notamment de l'élaboration d'un guide concernant les meilleures pratiques en matière de prévention et de traitement du harcèlement et des violences à caractère sexuel en milieu universitaire⁹.

7.3 Outils de sensibilisation et d'information

- » Divers outils ont été élaborés durant l'année afin de joindre la communauté universitaire et de mieux l'informer sur le mandat et les services du Bureau :
- Une trousse d'information a été préparée afin d'offrir à la collectivité universitaire un document vulgarisant et synthétisant le fonctionnement du Bureau et les différents recours qui s'offrent aux personnes requérantes.
- Un carton contenant les coordonnées de différentes ressources offrant du soutien psychologique a été produit. Celui-ci est mis à la disposition des usagers, usagers du Bureau et a été distribué à différents comités et associations étudiants.
- Un autre carton informatif a été diffusé afin de faire connaître le rôle et les services de la nouvelle ressource du Bureau, soit l'intervenante en relation d'aide.
- Afin de répondre à un besoin de la collectivité universitaire, le Bureau a bonifié son site Web dans le but d'offrir davantage d'information sur le harcèlement, particulièrement de nature sexuelle.

7.4 Révision des Politiques institutionnelles contre le harcèlement

Le Comité institutionnel de prévention du harcèlement psychologique a poursuivi la révision de la Politique n° 42 contre le harcèlement psychologique. Ce chantier vise notamment à clarifier les différentes démarches possibles, à détailler les étapes inhérentes à l'analyse de recevabilité et à simplifier le processus d'enquête. La consultation a été amorcée auprès des syndicats et des associations.

Le Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel a été réactivé en mai 2014 sur recommandation du Comité de la vie étudiante et a pour mandat de réviser et de mettre à jour la Politique n° 16 contre le harcèlement sexuel.

⁹ Au moment de la publication de ce rapport, ce guide n'avait pas été publié.

8. Observations et objectifs

8.1 Observations

L'année 2014-2015 a été marquée par un mouvement social valorisant la dénonciation des violences à caractère sexuel, dont le harcèlement sexuel fait partie. Parmi les événements reliés à ce mouvement figurent ceux énumérés ci-dessous. Le 26 octobre 2014, le *Toronto Star* rapporte des allégations de harcèlement et d'agressions à caractère sexuel de plusieurs femmes contre Jian Ghomeshi. Le lendemain, les portes de certains professeurs de l'UQAM sont vandalisées, recouvertes par des autocollants de la Politique n° 16 contre le harcèlement sexuel. Le mouvement viral #BeenRapedNeverReported voit le jour le 5 novembre 2014 alors que des milliers de femmes à travers le Canada dévoilent anonymement les agressions sexuelles qu'elles ont subies et dont elles n'ont jamais osé parler¹⁰.

À la suite de ces événements, un groupe interuniversitaire a été mis sur pied par le BCI, en vue d'examiner la question du harcèlement sexuel et des violences à caractère sexuel en milieu universitaire et d'élaborer, à l'intention des institutions universitaires, un guide des meilleures pratiques en matière de prévention et d'intervention dans le cas de violences à caractère sexuel. Dans cette foulée et suivant les conseils du Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel, des fonds ont été octroyés au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement pour un contrat d'intervenante en relation d'aide, spécialisée dans les agressions à caractère sexuel. À titre préventif, il a été recommandé aux différentes facultés d'inclure une mention concernant la mission de la Politique n° 16 contre le harcèlement sexuel dans les plans de cours de l'UQAM dès janvier 2015.

Les événements de l'automne 2014 ont contribué à faire connaître le Bureau auprès de la population de l'UQAM. Il faudra d'ailleurs poursuivre les efforts en vue de mieux faire connaître et comprendre le mandat du Bureau, sa portée ainsi que les services qu'il offre.

Bien que le Bureau ait été plus sollicité en novembre 2014, ce n'est pas tant une augmentation des consultations et des plaintes portant sur le harcèlement, et plus spécifiquement le harcèlement sexuel, qui en ressort¹¹, mais plutôt la volonté du milieu universitaire de prendre part à la prévention du harcèlement et d'autres situations conflictuelles. Plusieurs initiatives en ce sens méritent d'être soulignées. C'est le cas notamment d'associations étudiantes qui ont fait appel au Bureau en vue de la préparation de leurs activités d'intégration ou encore de celles qui ont contacté le Bureau afin que certains de leurs membres soient formés pour accueillir adéquatement des étudiantes, étudiants

¹⁰ Le pendant francophone du mouvement, #AgressionsNonDénoncées, a par la suite été créé.

¹¹ Les statistiques sur les dénonciations démontrent d'ailleurs que seul un taux minime de personnes ayant subi une agression à caractère sexuel portent plainte de façon formelle. Selon le regroupement québécois des Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel, environ 5 % des crimes sexuels sont rapportés à la police.

ayant subi une agression à caractère sexuel et qui choisiraient de se confier à eux. De même, des intervenantes, intervenants côtoyant quotidiennement la population étudiante, tels les professeures, professeurs, personnes chargées de cours et directions de programmes ont sollicité le Bureau relativement à des situations conflictuelles ou de harcèlement. Une prise de conscience et des initiatives de responsabilisation collective de la part de groupes de la communauté universitaire afin de contribuer à prévenir et à faire cesser les comportements répréhensibles au sein de l'institution ont été notées.

En ce qui a trait aux personnes qui ont individuellement sollicité l'aide du Bureau relativement à une situation difficile qu'elles vivaient, il est intéressant de constater que les démarches privilégiées par la grande majorité d'entre elles sont de type informel. De façon générale, les personnes qui se sont présentées au Bureau désiraient obtenir de l'accompagnement, des conseils, du soutien et parfois l'intervention d'un tiers facilitateur. Ce type d'approche consiste essentiellement à permettre à la personne qui le souhaite d'être mieux outillée afin de gérer la situation conflictuelle vécue.

S'il appert que, dans la majorité des cas, la démarche informelle est suffisante pour résoudre le problème sans qu'une plainte ne soit déposée, la personne qui consulte le Bureau peut néanmoins décider d'opter pour une procédure formelle.

Peu importe la démarche retenue, il en ressort que la crainte de représailles est souvent présente. Pour les membres du personnel, la peur d'être pénalisés est ressentie lorsqu'il s'agit de porter plainte à l'endroit d'un de leurs pairs ou de leur gestionnaire. Cette crainte s'avère tout aussi présente chez les étudiantes, étudiants lorsqu'il s'agit de dénoncer une professeure, un professeur par qui ils se considèrent harcelés. Pour les membres du personnel, plusieurs mécanismes sont prévus pour éviter que la personne visée par leur plainte ne prenne de sanctions envers eux en raison de leur démarche de dénonciation. Cependant, il appert que les mécanismes de protection destinés à la population étudiante demeurent à renforcer et à uniformiser.

8.2 Objectifs pour l'année 2015-2016 :

- » Promouvoir le Bureau, son mandat et ses services.
- » Poursuivre les activités de formation et de sensibilisation du Bureau auprès de la communauté universitaire quant aux diverses manifestations du harcèlement et aux interventions possibles auprès des personnes concernées, plus particulièrement les personnes de premier plan, en situation d'autorité ou non, susceptibles d'intervenir dans les situations conflictuelles ou auprès des personnes victimes de harcèlement.
- » Poursuivre les travaux entamés par les Comités institutionnels contre le harcèlement concernant la révision des Politiques n^{os} 16 et 42 contre le harcèlement sexuel et psychologique.
- » Solliciter une réflexion de la part des Comités institutionnels des Politiques n^{os} 16 et 42 contre le harcèlement sexuel et psychologique relativement aux mécanismes de protection destinés à la population étudiante lors de dénonciations.

9. Annexes

9.1 Comités institutionnels de prévention du harcèlement

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

(COMPOSITION DU COMITÉ AU COURS DE L'ANNÉE 2014-2015)

Association/Syndicat	Nom
Association des cadres de l'UQAM (ACUQAM)	Josette Guimont Michèle Lefebvre
Syndicat des employées et employés de soutien de l'UQAM (SEUQAM)	Aline Pajot Louisa Maria Cordeiro
Syndicat des chargées de cours et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ)	Solange Pronovost
Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAM (SPUQ)	Myriam Dubé Céleste Grimard-Brotheridge Geneviève Hervieux
Syndicat des étudiantes employées et des étudiants employés de l'UQAM (SÉTUE)	Camille Toffoli
Association des employés non syndiqués de l'UQAM (AENSUQAM)	Caroline Miron Noutépé Tagodoé
Représentant étudiant	Guillaume Girard
Service de la prévention et de la sécurité	Alain Gingras
Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH)	Dominique Jarvis
Vice-rectorat à la vie universitaire (VRVU)	Anne Buongiorno
Services à la vie étudiante (SVE)	Manon Vaillancourt

HARCÈLEMENT SEXUEL

(COMPOSITION DU COMITÉ AU COURS DE L'ANNÉE 2014-2015)

Association/Syndicat	Nom
Association des cadres de l'UQAM (ACUQAM)	Johanne Fortin Sylvie Quéré
Syndicat des employées et employés de soutien de l'UQAM (SEUQAM)	Manon Charbonneau Sabine Lionnet Louisa Maria Cordeiro Aline Pajot
Syndicat des chargées de cours et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ)	Mélissa Blais Émilie Giroux-Gareau Marie-Ève Ross
Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAM (SPUQ)	Martine Delvaux Geneviève Pagé
Syndicat des étudiantes employées et des étudiants employés de l'UQAM (SÉTUE)	Karine Ruault Camille Toffoli
Association des employés non syndiqués de l'UQAM (AENSUQAM)	Caroline Miron Noutépé Tagodoé
Vice-rectorat à la vie universitaire (VRVU)	Marc Turgeon Dominique Jarvis Anik Landry Audray Lemay
Représentantes étudiantes, représentants étudiants	Caroline Cartier Guillaume Girard Alison McMullin Mélissa Ross Mathieu Rouleau

9.2 Équipe 2014-2015

Dominique Jarvis
Directrice
jarvis.dominique@uqam.ca

Audray Lemay
Intervenante en relation d'aide
lemay-lewis.audray@uqam.ca

Christelle Berthiaume
Assistante à la direction
berthiaume.christelle@uqam.ca

9.3 Nos coordonnées

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

Adresse postale

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

Téléphone : (514) 987-3000, poste 0886
Télécopieur : (514) 987-8776
Harcèlement.uqam.ca
harcelement@uqam.ca