

**2015-2016**

# **Rapport annuel**

mars 2017

## 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.....	9
5.4 Démarche formelle.....	10
6. Bilan des activités d'intervention.....	12
6.1 Démarches privilégiées par les personnes requérantes.....	15
7. Bilan des activités de prévention.....	18
7.1 Activités de formation et de sensibilisation.....	18
7.2 Activités de représentation.....	18
7.3 Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel.....	18
7.4 Campagne « Sans oui, c'est non! ».....	18
7.5 Table de concertation en agressions à caractère sexuel de Montréal.....	18
7.6 Groupes de soutien.....	19
7.7 Révision des Politiques institutionnelles contre le harcèlement.....	19
8. Conclusion.....	20

9. Annexes .....	21
9.1 Comités institutionnels de prévention du harcèlement.....	21
9.2 Détails des dossiers traités lors de l'année dernière (exercice 2014-2015) .....	23
9.3 L'équipe .....	24

## 1. Introduction

Le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (le « Bureau ») vient de boucler sa dixième année d'existence. Ce rapport annuel présente les activités du Bureau du 31 mai 2015 au 1<sup>er</sup> juin 2016.

Afin de faciliter le traitement de certaines situations et de mener à bien plusieurs projets, le Bureau a obtenu la précieuse collaboration de différentes instances: le Secrétariat général, le Service de la prévention et de la sécurité, les différents syndicats et associations, les Services à la vie étudiante, les différentes associations étudiantes, les gestionnaires administratifs, les doyens, l'ombudsman, le Programme d'aide aux personnels, le Service du personnel enseignant et le Service des ressources humaines. Nous souhaitons remercier l'ensemble des collaborateurs auprès desquels nous sommes appelés à intervenir au quotidien afin de favoriser un milieu de travail et d'études sain à l'UQAM.

**Maude Rousseau,**  
Directrice par intérim

**Dominique Jarvis,**  
Directrice en titre

## 2. Faits saillants

1

Cent quarante-sept (147) 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 (83). Parmi elles, soixante-deux (62) allèguent des comportements vexatoires de nature psychologique, neuf (9) 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 (120) ont opté pour une démarche de type informel. Quinze (15) personnes ont entrepris une démarche formelle et douze (12) se sont désistées avant une première rencontre.

5

65% des demandes de consultation proviennent de femmes et 35% proviennent d'hommes.

6

Un total de 11 activités de sensibilisation et de formation ont été réalisées par le Bureau et 17 activités de représentations ont eu lieu.

### **3. Mandat du Bureau**

Relevant du secrétaire général et conformément aux Politiques n<sup>os</sup> 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<sup>os</sup> 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, de proposer des démarches propres à régler les situations qui lui sont rapportées et d'assurer le traitement des plaintes.

## 4. Le harcèlement

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

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

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

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

La conduite vexatoire peut se manifester notamment par des insultes, des paroles blessantes, des cris constants ou des menaces. Il faut distinguer la conduite « vexatoire » de la conduite « importune » qui elle, bien que dérangement, 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 induite exercée sur une personne, soit pour obtenir des faveurs sexuelles, soit pour ridiculiser ses

---

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

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

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.

Les comportements suivants sont considérés comme du harcèlement sexuel :

- » des manifestations persistantes ou abusives d'un intérêt sexuel non désirées;
- » des remarques, allusions, plaisanteries, insultes ou commentaires persistants à caractère sexuel portant atteinte à un environnement propice au travail ou à l'étude;
- » des avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;
- » des avances physiques, attouchements, frôlements, pincements, baisers non désirés;
- » des promesses de récompense ou menaces de représailles, implicites ou explicites, représailles liées à l'acceptation ou au refus d'une demande d'ordre sexuel;
- » des actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- » des manifestations de violence physique à caractère sexuel ou imposition d'une intimité sexuelle non voulue;
- » toute autre manifestation à caractère sexuel offensante ou non désirée.<sup>3</sup>

#### **4.3 Critère d'appréciation**

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

---

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



## 5. Traitement des dossiers

### 5.1 Procédure de traitement des dossiers

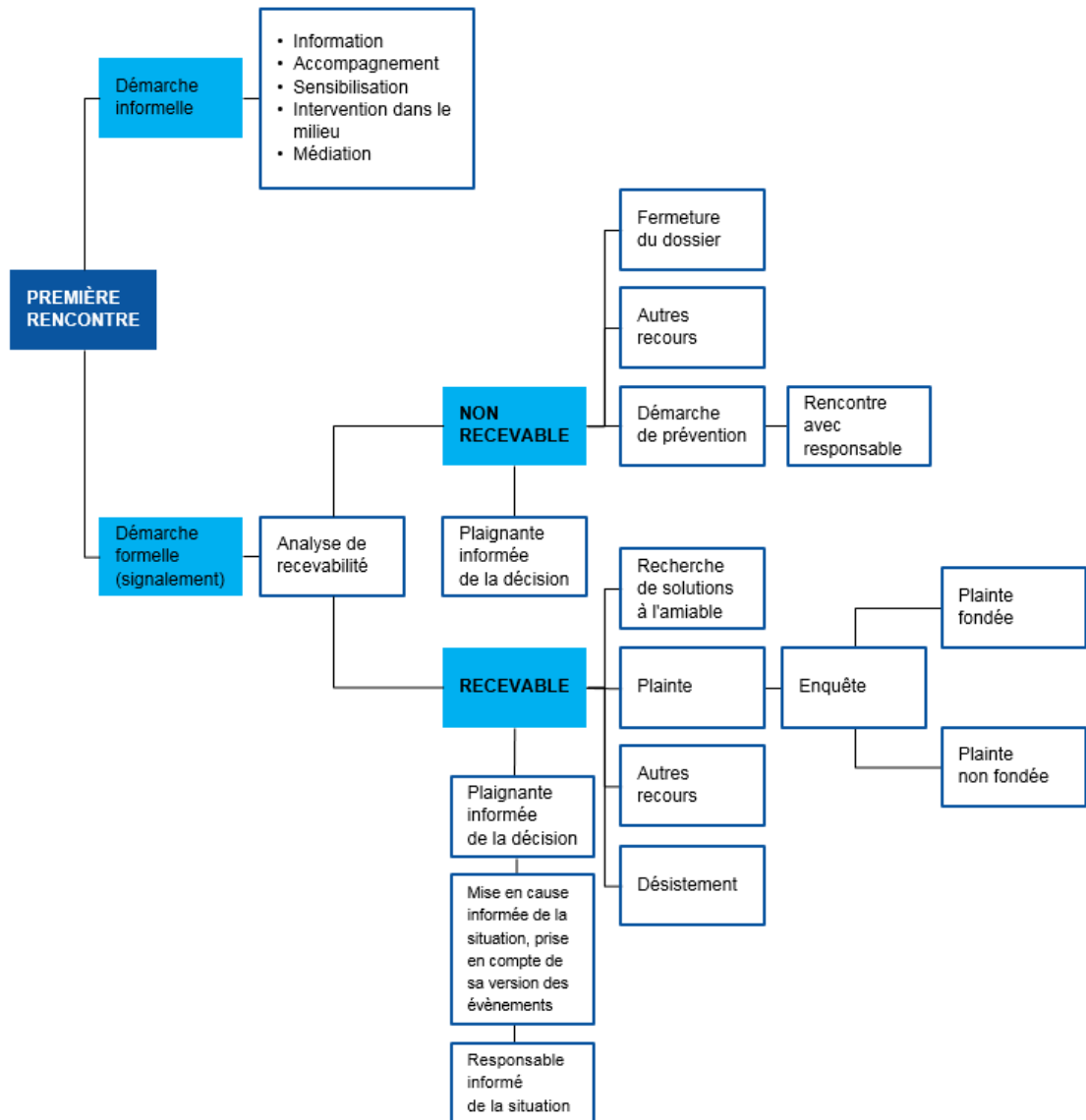
Dès qu'une, un membre de la collectivité communique avec le Bureau, le plus souvent par téléphone ou par courriel, un dossier est ouvert. Une première rencontre est alors proposée afin de prendre connaissance de la situation et de discuter des possibilités d'intervention.

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.



4

<sup>4</sup> 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 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 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. 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.

## 5.4 Démarche formelle

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

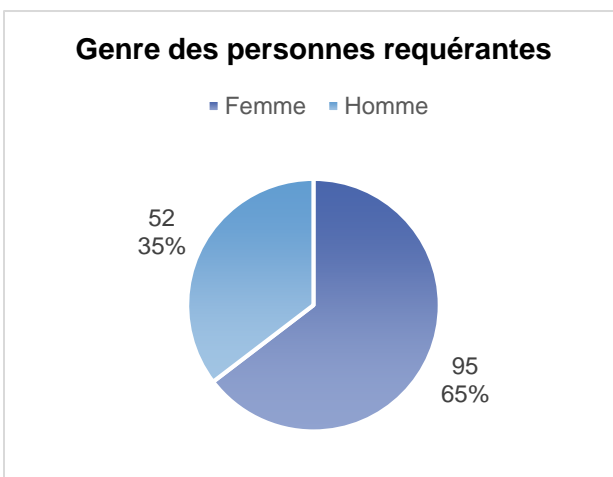
Seules les personnes devant être associées au traitement de la plainte compte tenu de leurs fonctions ou devant être rencontrées durant l'enquête sont informées de l'existence de la plainte. Toutes les personnes ainsi informées doivent utiliser avec réserve et discrétion l'information qui leur est transmise.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

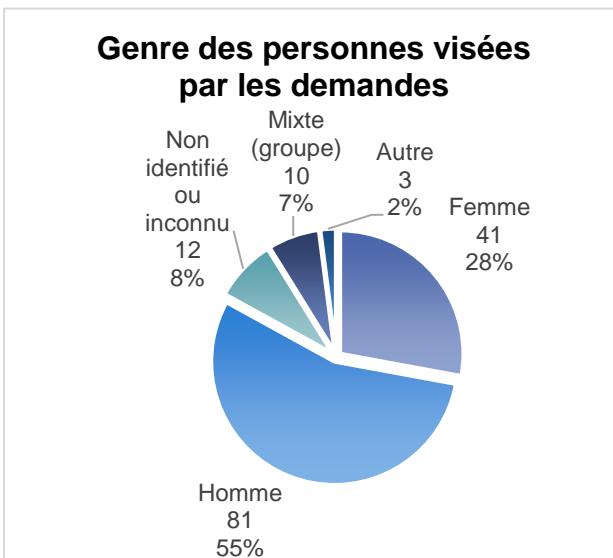
## 6. Bilan des activités d'intervention

Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2015 au 31 mai 2016, cent quarante-sept (147) dossiers ont été traités par le Bureau, sur une population de plus de cinquante mille (50 000) personnes. Il s'agit d'une légère baisse comparativement à l'année dernière qui avait reçu un nombre record de 162 dossiers<sup>5</sup>.

Les femmes (95) ont été plus nombreuses que les hommes (52) à consulter le Bureau au cours de la dernière année.



Un peu plus de la moitié des personnes visées par les demandes (81) sont de genre masculin. Les personnes visées par les demandes sont de genre féminin dans quarante et un (41) cas tandis que dans douze (12) dossiers, le genre de la personne visée n'est pas révélé. Dix (10) personnes visées composent un groupe mixte de genres et finalement, trois (3) autres dossiers ne visaient personne (demande d'information).



<sup>5</sup> Données tirées du site Web du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement de l'UQAM, en date du 13 mars 2017 ([https://harcelement.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/20/2016/08/Rapport\\_final\\_BIPH\\_2014-2015.pdf](https://harcelement.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/20/2016/08/Rapport_final_BIPH_2014-2015.pdf)).

Les employées, employés constituent le groupe qui recourt aux services du Bureau en majorité (59 % des demandes).

Statut des personnes requérantes	Nombre	Population totale du groupe <sup>6</sup>	Proportion sur le nombre total de dossiers
Membres du personnel	87	5 618	59%
Étudiantes, étudiants	59	43 314	40%
Autres groupes et tiers (fournisseurs, sous-traitants, etc.)	1	Non disponible	1%
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>48 932</b>	<b>100%</b>

Les employées, employés sont également les personnes visées en majorité dans les dossiers ouverts au Bureau (63 %).

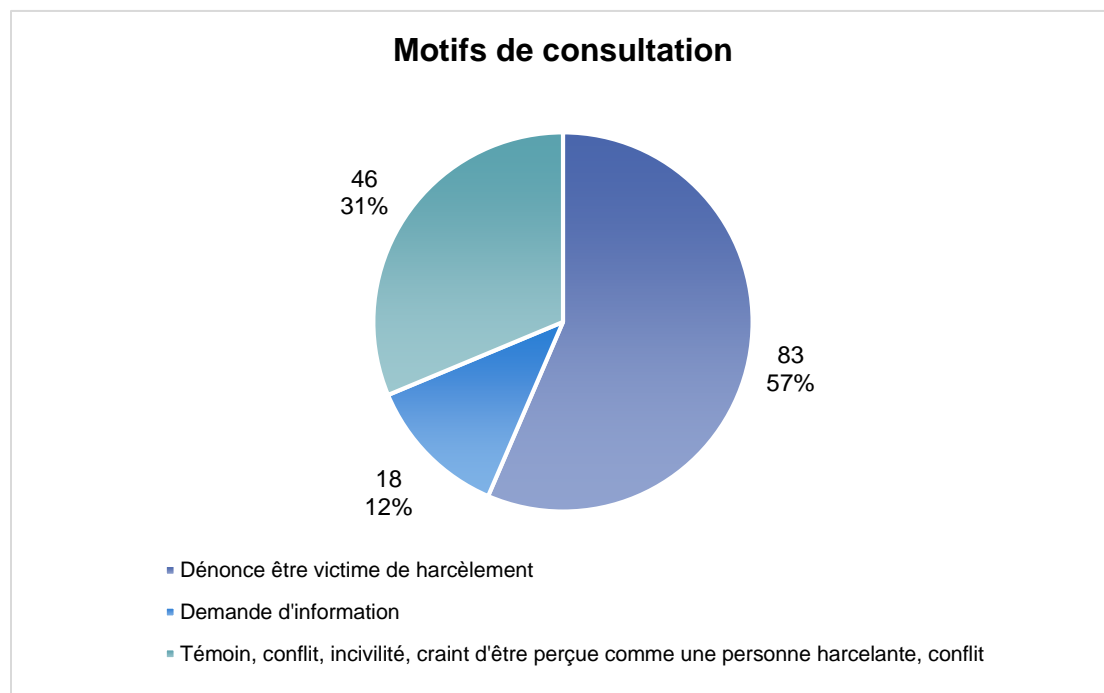
Statut des personnes visées	Nombre	Population totale du groupe <sup>7</sup>	Proportion sur le nombre total de dossiers
Membres du personnel	92	5 618	63%
Étudiantes, étudiants	32	43 314	22%
Autres groupes et tiers (fournisseurs, sous-traitants, etc.)	9	Non disponible	6%
Inconnu ou non applicable	14	Non disponible	10%
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>48 932</b>	<b>100%</b>

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

<sup>7</sup> Idem.



Les motifs qui incitent la collectivité universitaire à consulter le Bureau sont multiples. Des cent quarante-sept (147) personnes qui se sont présentées au Bureau, quatre-vingt-trois (83) d'entre elles estimaient vivre du harcèlement. Plus précisément, soixante-deux (62) de ces personnes allèguent des actes vexatoires de nature psychologique, douze (12) personnes allèguent des comportements de nature discriminatoire et neuf (9) personnes allèguent des gestes de nature sexuelle.

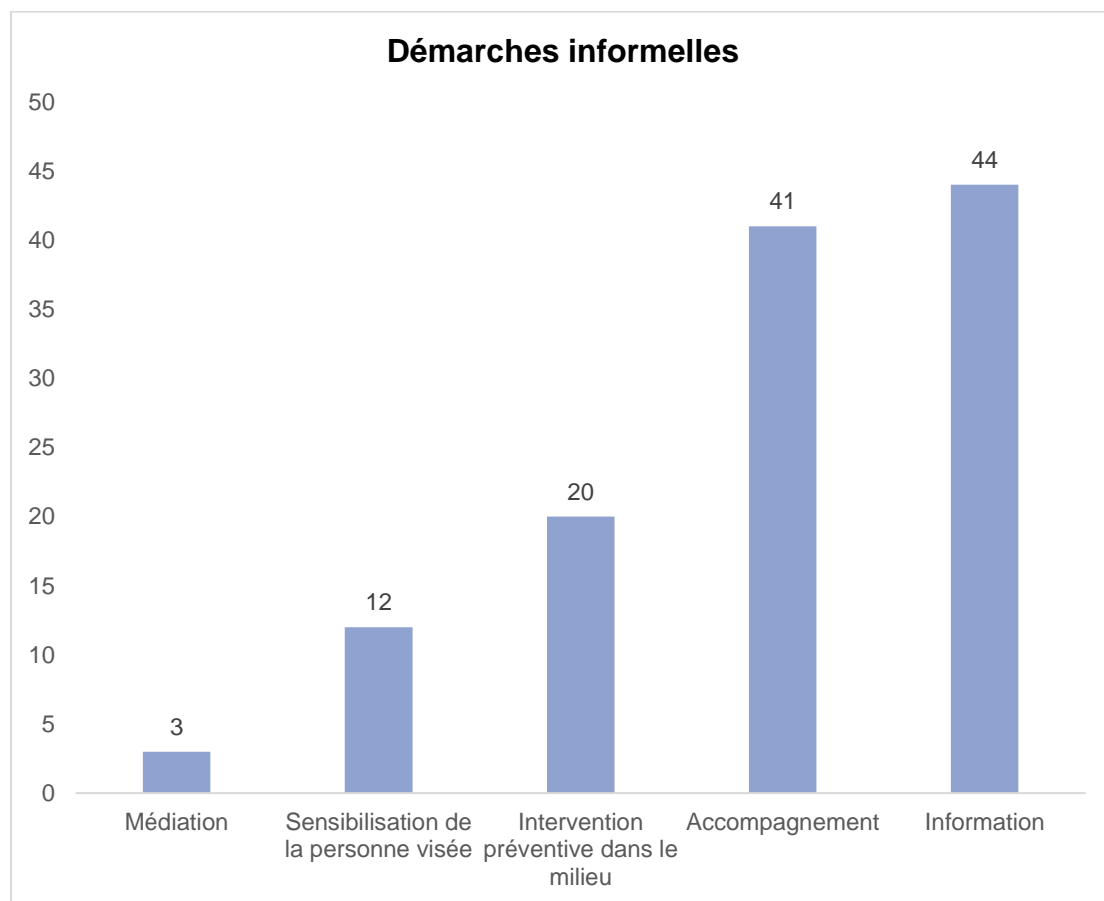


Les soixante-quatre (64) autres personnes requérantes désiraient consulter pour des motifs relatifs à de l'incivilité, des conflits, la peur d'être perçu comme une personne harcelante (46) ou simplement pour obtenir de l'information (18).

### 6.1 Démarches privilégiées par les personnes requérantes

Tout comme l'an dernier, les démarches privilégiées par les personnes requérantes étaient informelles (120) alors que quinze (15) d'entre elles ont choisi une démarche formelle, douze (12) autres n'ont pas amorcé de processus puisqu'elles se sont désistées avant une première rencontre.

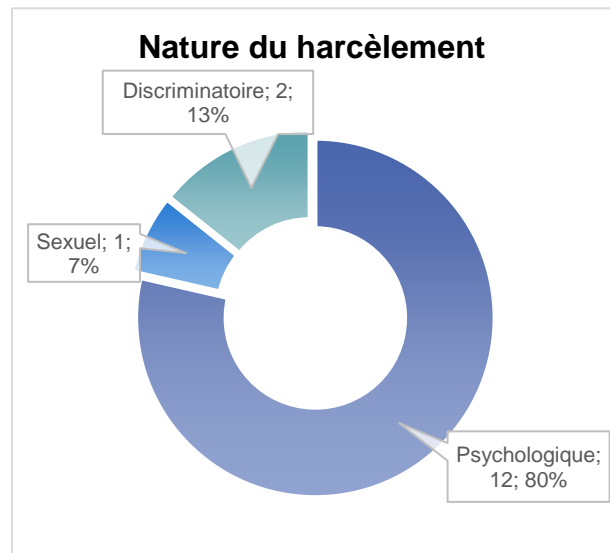
Parmi les cent vingt (120) personnes requérantes qui ont privilégié la voie informelle, quarante-quatre (44) d'entre elles ont reçu de l'information alors que quarante-et-une (41) ont demandé un accompagnement (coaching) relativement à la situation vécue. Pour les trente-cinq (35) autres personnes requérantes, l'intervention dans le milieu (20), la sensibilisation de la personne visée (12) et la médiation (3) étaient privilégiées.



Si, plus largement, cent vingt (120) des personnes requérantes qui ont consulté le Bureau ont opté pour la voie informelle, quinze (15) d'entre elles ont plutôt privilégié la voie formelle.

De ces quinze (15) dossiers, douze (12) sont relatifs à du harcèlement psychologique, deux (2) à du harcèlement discriminatoire et un (1) à des comportements vexatoires de nature sexuelle.

Deux (2) de ces signalements reçus ont été jugés recevables, alors que onze (11) autres ont été jugés non recevables. Finalement, deux (2) signalements n'ont pas été analysés puisque les personnes requérantes ont déposé un grief, ce qui suspend les démarches en cours à notre Bureau.



#### SIGNALEMENTS RECEVABLES

Parmi les deux (2) personnes requérantes ayant reçu une conclusion de recevabilité favorable à leur signalement, une (1) a souhaité poursuivre sa démarche par une enquête tandis que l'autre s'est désistée de sa démarche.

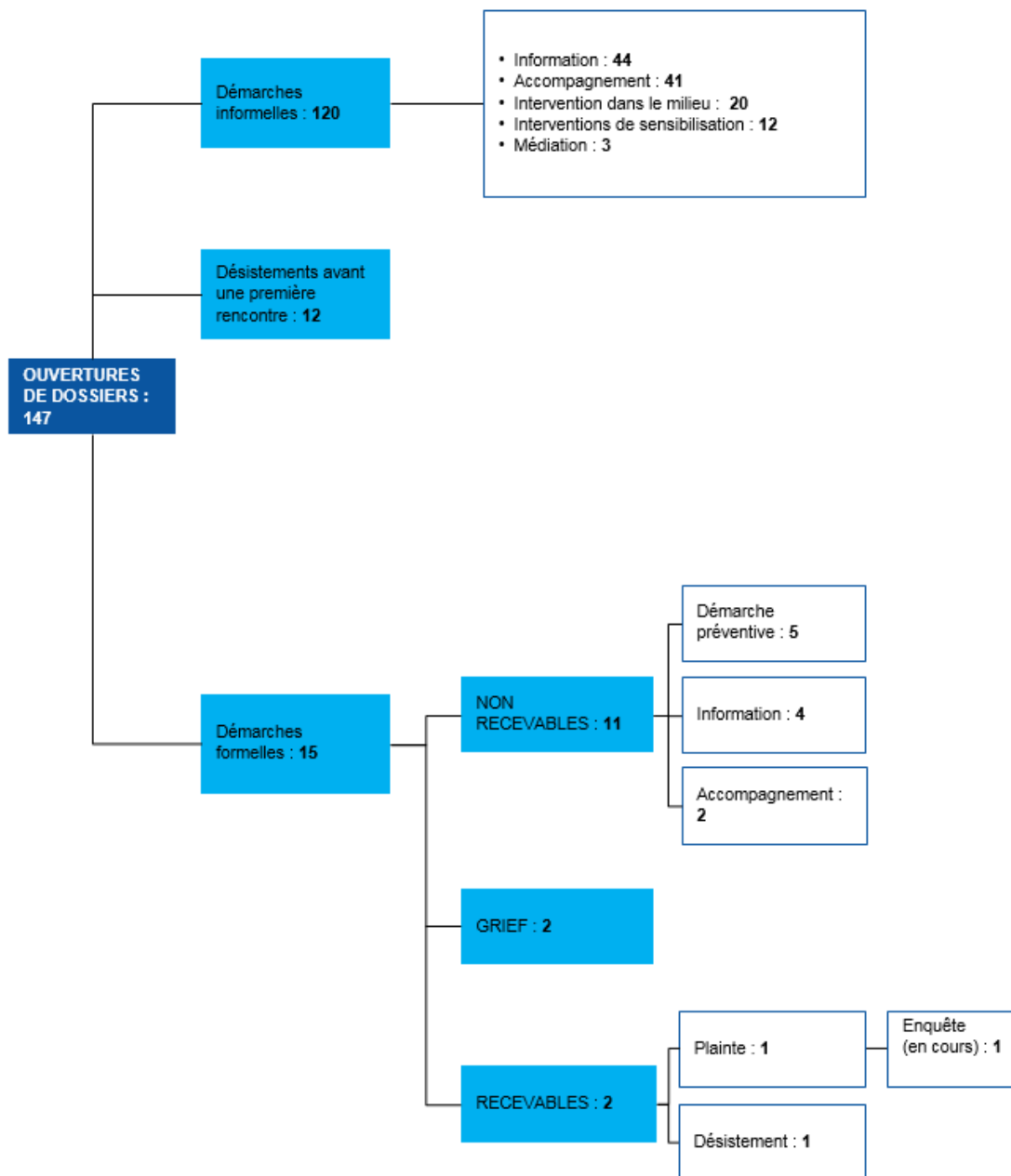
#### SIGNALEMENTS NON RECEVABLES

Pour les onze (11) dossiers jugés non recevables, cinq (5) démarches préventives ont été entreprises dans le milieu, quatre (4) personnes requérantes ont reçu de l'information et deux (2) personnes ont bénéficié d'accompagnement.

#### ENQUÊTES

L'enquête entamée durant l'année 2015-2016 était toujours en cours au moment de la publication de ce rapport.

DÉTAILS SUR LE PARCOURS DES DOSSIERS TRAITÉS PAR LE BUREAU EN 2015-2016<sup>8</sup>



<sup>8</sup> Les données du rapport annuel 2014-2015 se trouvent en annexe du présent document (Annexe 9.2, p. 23)

## **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, aux violences à caractère sexuel et à la notion de consentement ont été offertes aux membres du personnel, quatre cent soixante-seize (476) personnes ont pu en bénéficier.

### **7.2 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 brèves présentations dans les salles de cours ou encore par sa présence (kiosque) lors des activités d'accueil en début d'année. En tout, 17 activités de ce type ont été réalisées.

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

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

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

Le Bureau est fier de participer à la campagne provinciale « Sans oui, c'est non! », lancée le 14 mars 2016 visant la prévention des violences à caractère sexuel, dont le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles. Elle a pour objectif de sensibiliser la communauté universitaire à l'importance du consentement, à outiller les personnes à réagir adéquatement lorsque témoins de violence sexuelle et à publiciser les ressources pour les victimes de violence à caractère sexuel.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter le site [www.harcelementsexuel.ca](http://www.harcelementsexuel.ca).

### **7.5 Table de concertation en agressions à caractère sexuel de Montréal**

Le Bureau est le seul représentant universitaire à siéger à la Table de concertation en agressions à caractère sexuel de Montréal. Lors des différentes rencontres organisées, différents enjeux sur la question ont été abordés et discutés, permettant ainsi au Bureau d'être mieux outillé pour intervenir auprès des victimes d'agressions à caractère sexuel.

## **7.6 Groupes de soutien**

Un groupe de soutien a été mis sur pied par notre intervenante en relation d'aide. L'objectif de ce groupe est de permettre un espace d'expression et de soutien aux personnes qui étudient à l'UQAM et qui ont subi du harcèlement ou une agression dans un contexte se rapportant à ses activités universitaires (études, stages, activités d'intégration, etc.)

## **7.7 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.

## 8. Conclusion

La présente année en a été une de changements pour le Bureau. En effet, la nouvelle structure organisationnelle, le départ de la directrice et d'une professionnelle ont amené l'équipe du Bureau à revoir son mode de fonctionnement et à élaborer de nouvelles stratégies de collaboration avec les différents services et la communauté universitaire.

Parmi celles-ci, notons la tenue de rencontres régulières entre les directions de diverses instances. Cette mise en commun de ressources permet de tirer profit de maintes expertises dans le but de bonifier les interventions et les services offerts à la communauté. Le partage et les échanges visant à mieux cerner et comprendre les situations de harcèlement sexuel, leur traitement et les ressources existantes dans les universités québécoises ont mené à l'élaboration du guide du Bureau de coopération interuniversitaire. Celui-ci, publié à l'automne 2016, propose des moyens et méthodes de fonctionnement appropriés dont les universités sont invitées à se doter pour traiter adéquatement et de façon optimale les situations de harcèlement sexuel. De même, la sollicitation et l'implication des différentes associations étudiantes et syndicats pour le déploiement de la campagne provinciale « Sans oui, c'est non! » témoignent d'une volonté réelle, partagée par les membres de la communauté universitaire, de prévenir et dénoncer les violences sexuelles. Ces initiatives du Bureau illustrent bien l'approche collaborative qu'il privilégie, notamment quant à l'amélioration de ses méthodes d'intervention.

Ainsi, c'est avec enthousiasme que la nouvelle directrice reprend le flambeau tenu par la directrice au cours des cinq dernières années. Confiante de pouvoir tirer parti des stratégies élaborées par ses prédécesseuses, des acquis réalisés et des stimulants projets entrepris, elle compte contribuer à son tour au développement du Bureau et de ses services dans la perspective de répondre toujours mieux aux besoins et aux attentes de la communauté universitaire. En ce sens, il appert primordial de poursuivre les efforts afin de faire connaître le mandat et les services du Bureau auprès de la communauté de l'UQAM et plus particulièrement auprès des étudiantes et des étudiants.

## 9. Annexes

### 9.1 Comités institutionnels de prévention du harcèlement

#### COMITÉ INSTITUTIONNEL DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE (POLITIQUE N° 42)

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

#### (COMPOSITION DU COMITÉ AU COURS DE L'ANNÉE 2015-2016)

Association/Syndicat	Nom
Association des cadres de l'UQAM (ACUQAM)	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
Syndicat des étudiantes employées et des étudiants employés de l'UQAM (SÉTUE)	Aucun membre n'a assisté aux rencontres
Association des employés non syndiqués de l'UQAM (AENSUQAM)	Caroline Miron
Représentant étudiant	Jérémy Leblanc
Service de la prévention et de la sécurité	Alain Gingras Noutépé Tagodoé
Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (Bureau)	Dominique Jarvis Maude Rousseau
Service des ressources humaines (SRH)	Jacynthe Drolet
Services à la vie étudiante (SVE)	Manon Vaillancourt



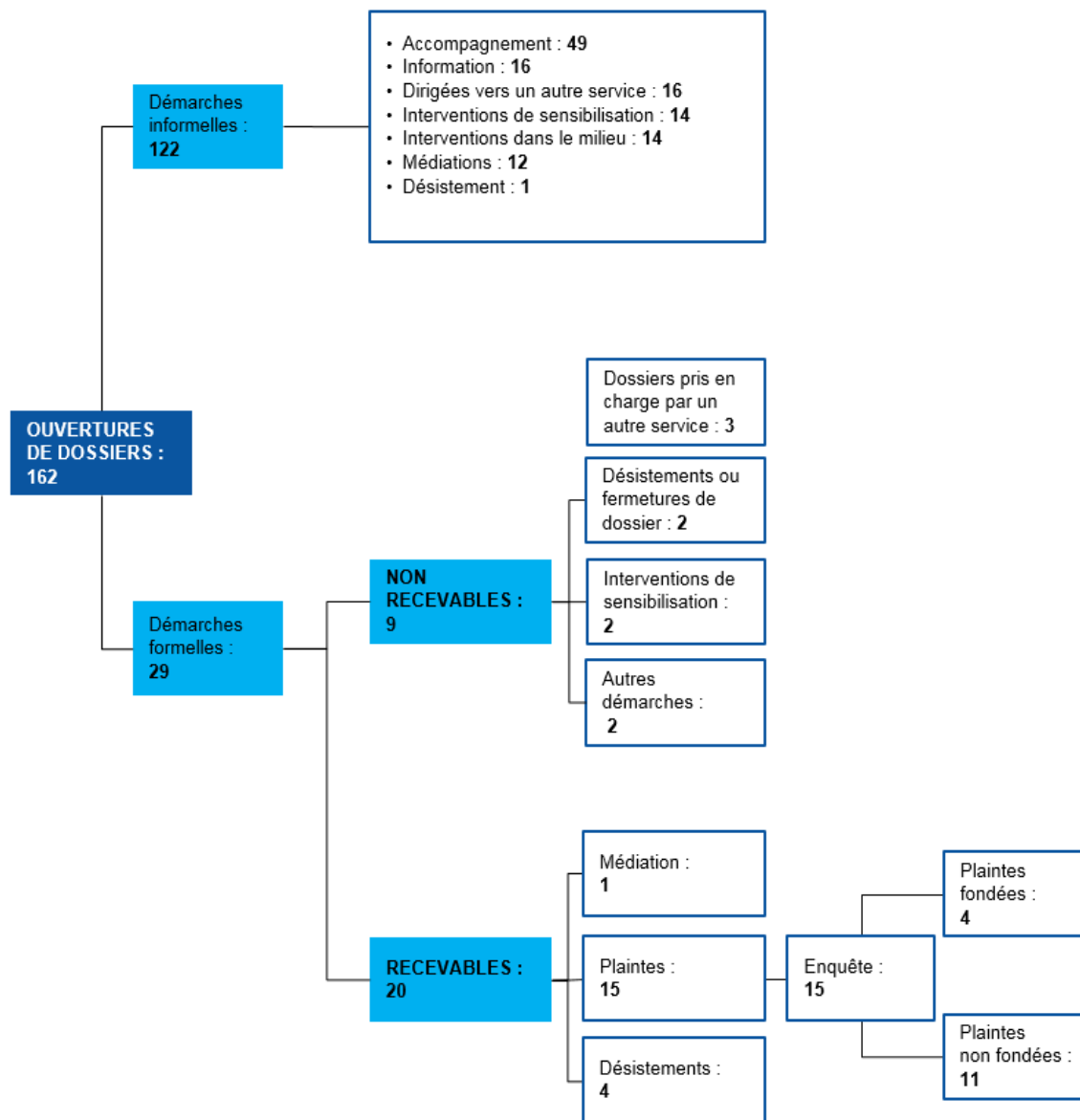
COMITÉ INSTITUTIONNEL CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL (POLITIQUE N° 16)

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

(COMPOSITION DU COMITÉ AU COURS DE L'ANNÉE 2015-2016)

Association/Syndicat	Nom
<b>Association des cadres de l'UQAM (ACUQAM)</b>	Sylvie Quéré Johanne Fortin
<b>Syndicat des employées et employés de soutien de l'UQAM (SEUQAM)</b>	Louisa Maria Cordeiro Sabine Lionnet
<b>Syndicat des chargées de cours et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ)</b>	Marie-Ève Ross Mélissa Blais
<b>Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAM (SPUQ)</b>	Martine Delvaux Geneviève Pagé
<b>Syndicat des étudiantes employées et des étudiants employés de l'UQAM (SÉTUE)</b>	Karine Ruault Camille Toffoli Shanie Morasse Marie-Lee Beausoleil
<b>Association des employés non syndiqués de l'UQAM (AENSUQAM)</b>	Caroline Miron Laure Berthou
<b>Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (Bureau)</b>	Dominique Jarvis Maude Rousseau Audray Lemay
<b>Représentantes étudiantes, représentants étudiants</b>	Jérémie Leblanc Alison McMullin Esther Paquette Mélissa Ross Mathieu Rouleau

## 9.2 Détails sur le parcours des dossiers traités l'année dernière (exercice 2014-2015)



### 9.3 L'équipe

Le mandat du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement a été réalisé par une petite équipe composée de la directrice, Madame Dominique Jarvis, de la directrice par intérim, Madame Maude Rousseau, d'une intervenante en relation d'aide, Madame Audrey Lemay, et d'une assistante de direction, Madame Christelle Berthiaume.

#### **Nos coordonnées**

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

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  
[harcèlement@uqam.ca](mailto:harcèlement@uqam.ca)