



Bureau d'intervention en
matière de harcèlement

RAPPORT D'ACTIVITÉS
2015-2016

Un brin de ...
politesse

Un filet de ...
bienveillance

Un soupçon ...
d'écoute

Une poignée de ...
discrétion

Une once ...
d'ouverture

Une touche de ...
valorisation

Un zeste de ...
reconnaissance

Une pincée de ...
civisme

Une parcelle de ...
collaboration

Une bonne quantité ...
d'empathie

Introduction

Produit par Pascale Poudrette, directrice du Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH), et le Comité de prévention du harcèlement, le présent rapport annuel couvre la période du 1^{er} mai 2015 au 30 avril 2016. Cette année est caractérisée par le déploiement de la campagne de prévention « Sans oui, c'est non ! » et la poursuite de la campagne « Le respect, une recette gagnante ! » Au début du rapport, on trouve les faits saillants pour l'année 2015-2016.

Le présent rapport comporte cinq parties : une première partie présente brièvement le contexte législatif lié au harcèlement psychologique et aux violences à caractère sexuel, et la politique institutionnelle contre le harcèlement ; une deuxième partie décrit les activités accomplies par le Comité de prévention du harcèlement ; dans une troisième partie, les activités réalisées par le BIMH sont exposées ; une quatrième partie dévoile les statistiques relatives aux demandes soumises au BIMH ; enfin, dans la dernière partie, quelques constats et les conclusions sont énoncés.

Pascale Poudrette, directrice du BIMH,
et le Comité de prévention du harcèlement

Juin 2017

Faits saillants de l'année

2015-2016

697

Le nombre de
demandes reçues par
le BIMH en 2015-2016

58

DEMANDES MENSUELLEMENT

Le BIMH a reçu en moyenne 58 demandes par mois. C'est aux mois de **novembre, mai, octobre et mars** que les nouvelles demandes ont été le plus nombreuses.

368

DEMANDES D'INTERVENTION

On compte **368** demandes d'intervention (**124** demandes liées à des conflits et **244** demandes liées à des allégations de harcèlement), **130** demandes d'information, **37** demandes de formation et **162** autres demandes.



SITUATIONS SIGNALÉES

Les situations signalées sont en **augmentation**, et ce, pour tous les différents types d'allégations et de conflits.

67 %

En combinant les types de comportements pour les situations de conflit ($n = 127$) et de harcèlement ($n = 300$), ceux les plus souvent rapportés pour l'année 2015-2016 sont d'ordre **psychologique** avec un total cumulatif de **287 sur 427 (67 %)**; suivent les comportements sexuels (74 sur 427 ou 17 %), discriminatoires (37 sur 427 ou 9 %) et criminels (29 sur 427 ou 7 %).

62 %

SIGNALEMENTS

On constate que **62 %** ($n = 227$) des personnes qui signalent une situation sont des femmes, **24 %** des hommes ($n = 90$) et **14 %** des groupes de personnes ($n = 50$).



La conduite des hommes est plus souvent mise en cause, soit dans **50 % des signalements** ($n = 183$), celle des femmes dans une proportion de **41 %** ($n = 150$) et celle des groupes dans une proportion de **7 %** ($n = 25$).

21 %

DEMANDES D'ASSISTANCE

Cette année, les employés et employées syndiqués représentent la catégorie de personnes qui ont demandé le plus l'assistance du BIMH : **79 des 368 situations rapportées (21 %)** ; viennent ensuite les étudiants et étudiantes de 1^{er} cycle, **56 (15 %)** ; suivis par les groupes, **48 (13 %)**.

17 %

LES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE LES PLUS FRÉQUEMMENT MIS EN CAUSE dans les situations signalées sont : les **membres du corps professoral avec 64 signalements (17 %)** ; viennent ensuite les **membres du personnel syndiqué avec 60 signalements (16 %)**, et le **personnel cadre** et les **étudiants et étudiantes de 1^{er} cycle** avec chacun **54 situations (15 %)**.



LES DEMANDES LIÉES AUX VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL ont **plus que doublé** dans les deux dernières années, passant d'une moyenne de 28 situations par année à **74 cette année**.

34

C'EST LE NOMBRE DE PLAINTES FORMELLES QUI ONT ÉTÉ DÉPOSÉES AU BIMH. La plupart ont été traitées par la voie informelle, 6 ont nécessité une enquête administrative, 2 ont été déferées aux comités de discipline et 6 d'entre elles ont été jugées fondées.



Le BIMH et le Comité de prévention du harcèlement souhaitent sensibiliser la communauté universitaire aux problématiques liées à la **révision de la Politique contre le harcèlement**, au **manque de ressources du BIMH**, aux **enjeux associés aux violences à caractère sexuel** et au **cyberharcèlement**.



LES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION adoptées par le Comité de prévention du harcèlement et réalisées par le BIMH ont été **nombreuses, variées et appréciées** par la communauté universitaire, par exemple les campagnes « **Sans oui, c'est non !** » et « **Le respect, une recette gagnante !** »

Table des matières

3	Introduction
4	Faits saillants de l'année 2015-2016
8	PARTIE 1 CONTEXTE LÉGISLATIF ET POLITIQUE INSTITUTIONNELLE CONTRE LE HARCÈLEMENT
9	Obligations et recours
9	Définitions et manifestations
9	Harcèlement psychologique
10	Harcèlement sexuel
10	Violences à caractère sexuel
10	Agression sexuelle
10	Autres inconduites à caractère sexuel
10	Consentement
11	Culture du viol
12	PARTIE 2 COMITÉ DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET ACTIVITÉS RÉALISÉES
13	Mandat et composition du Comité de prévention du harcèlement
14	1. Révision de la Politique contre le harcèlement
14	<i>Recommandation 1</i>
15	2. Problématique liée aux ressources matérielles et humaines du BIMH
15	<i>Recommandation 2</i>
16	<i>Recommandation 3</i>
16	3. Problématiques liées aux violences à caractère sexuel
16	Quelques statistiques sur les violences à caractère sexuel
17	Autres statistiques sur la problématique des violences à caractère sexuel
17	Manifestations de la violence à caractère sexuel
18	Conséquences des violences à caractère sexuel
18	Les difficultés de porter plainte
18	En route vers une culture du respect
20	<i>Recommandation 4</i>
20	<i>Recommandation 5</i>
20	4. Problématiques liées au cyberharcèlement
20	Qu'est-ce que le cyberharcèlement ?
20	Formes du cyberharcèlement
21	Qu'est-ce qui distingue le cyberharcèlement du harcèlement traditionnel ?
21	Conséquences du cyberharcèlement
21	<i>Recommandation 6</i>
22	PARTIE 3 ACTIVITÉS DE PRÉVENTION RÉALISÉES PAR LE BIMH
23	Matériel d'information et de sensibilisation
24	La campagne de l'UdeM « Le respect, une recette gagnante ! »
24	La campagne de l'UdeM « Sans oui, c'est non ! »
25	Objectifs de la campagne « Sans oui, c'est non ! »
25	Semaines de prévention
25	Semaine de prévention du harcèlement de l'automne 2015
25	Semaine de prévention de la violence de l'automne 2015
26	Semaine de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel de l'hiver 2016
26	Horaire des conférences

26	Horaires des ateliers d'autodéfense pour les femmes
26	Autres kiosques d'information
26	Bilan de la semaine
26	Activités d'accueil et partys
27	Principales collaborations
27	À l'interne
27	À l'externe
27	1. Rapport du Bureau de coopération interuniversitaire (BCI)
29	2. La Campagne provinciale « Sans oui, c'est non ! »
32	PARTIE 4 STATISTIQUES RELATIVES AUX DEMANDES REÇUES PAR LE BIMH
33	Nombre et provenance des demandes
35	Demandes d'information
35	Demandes de formation
37	Autres demandes
38	Demandes d'intervention
40	Types de comportements rapportés selon le type de gestes vexatoires
42	Principales caractéristiques des demandes d'intervention
42	Sexe des personnes concernées
43	Allégations portées à l'attention du BIMH pour l'année 2015-2016 selon le statut de la personne plaignante et le statut de la personne mise en cause
44	Interventions effectuées par le BIMH
45	Traitement des plaintes formelles
47	Principales collaborations
48	PARTIE 5 CONCLUSION

Liste des tableaux et graphiques

33	Tableau 1	Provenance des demandes reçues par le BIMH
33	Graphique 1	Demandes reçues par le BIMH réparties par mois
34	Tableau 2	Moyen utilisé pour joindre le BIMH
34	Tableau 3	Nature des demandes reçues par le BIMH
35	Tableau 4	Analyse détaillée des demandes d'information adressées au BIMH
35	Tableau 5	Analyse détaillée des demandes de formation adressées au BIMH
37	Tableau 6	Analyse détaillée des « autres demandes » adressées au BIMH
38	Tableau 7	Types de comportements portés à l'attention du BIMH
41	Tableau 8	Types de comportements rapportés au BIMH selon le type de gestes vexatoires
42	Tableau 9	Demandes d'intervention selon le sexe de la personne plaignante et le sexe de la personne mise en cause relativement au type de comportement
43	Tableau 10	Analyse croisée selon le statut de la personne plaignante et le statut de la personne mise en cause
44	Tableau 11	Types d'interventions en pourcentage
45	Tableau 12	Plaintes formelles selon le statut de la personne plaignante et le statut de la personne mise en cause
46	Tableau 13	Analyse du traitement des 34 plaintes formelles reçues par le BIMH
46	Tableau 14	Statut des personnes concernées dans les plaintes formelles jugées fondées
47	Tableau 15	Principales collaborations du BIMH

PARTIE 1
CONTEXTE LÉGISLATIF
ET POLITIQUE INSTITUTIONNELLE
CONTRE LE HARCÈLEMENT

Obligations et recours

Les dispositions sur le harcèlement psychologique contenues dans la Loi sur les normes du travail sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004. Selon la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), l'obligation de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement incombe à l'employeur. Cette obligation est essentiellement une obligation de moyens et non de résultat. Ainsi, l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour faire en sorte qu'il n'y ait pas de harcèlement. Il doit également prendre les mesures appropriées et, dans certains cas, les sanctions nécessaires pour mettre fin au harcèlement lorsqu'il est informé de l'existence d'une telle conduite. L'employeur est en droit de demander à son personnel qu'il adopte une conduite exempte de harcèlement à l'égard non seulement des collègues et de leurs superviseurs, mais également des tiers (étudiants, étudiantes, clients, fournisseurs, etc.). Quant à la personne employée, elle a la responsabilité d'éviter de harceler et celle de contribuer activement à maintenir un milieu de travail sans harcèlement.

La CNESST invite les travailleurs à recourir aux ressources désignées par leur employeur et aux mécanismes internes mis en place dans l'organisation pour traiter les situations de harcèlement. La Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal a été adoptée à l'automne 2003 pour répondre à ces besoins. En se dotant de la Politique contre le harcèlement, l'Université va au-delà de ses obligations légales, puisque la politique institutionnelle s'applique à la fois au personnel

et à tous les étudiants et étudiantes qui fréquentent l'établissement. Cette politique vise à permettre, par le BIMH, différents types d'interventions informelles, comme soutenir, conseiller, intervenir dans le milieu, rechercher des ententes et offrir de la médiation et de la formation. Ces interventions ont pour objectif de prévenir et de résoudre les situations où les personnes allèguent vivre du harcèlement ou un conflit. À la suite d'une rencontre d'évaluation avec le personnel du BIMH, la personne qui signale la situation peut choisir les interventions informelles ou choisir de déposer une plainte formelle, qui, la plupart du temps, sera suivie d'une enquête dans le milieu pour clarifier la nature des allégations. L'enquête est menée par une personne neutre et impartiale, qui n'est pas liée au BIMH. Afin de préserver sa neutralité et son impartialité, le BIMH ne statue pas sur le bien-fondé des plaintes formelles. Dans le cadre de la Politique contre le harcèlement, le délai pour le dépôt d'une plainte formelle est de six mois.

Les dispositions en matière de harcèlement de la Loi sur les normes du travail sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective. Ainsi, si une situation ne peut être résolue dans l'organisation, le salarié syndiqué a un recours en vertu de sa convention collective, tel un droit de grief, et il doit utiliser la procédure prévue à cet effet. Les salariés non syndiqués et les cadres peuvent adresser directement leur plainte à la CNESST. Pour utiliser ces recours, les membres du personnel disposent d'un délai de 90 jours après la dernière manifestation de harcèlement.

Définitions et manifestations

Afin de se doter d'un vocabulaire commun, et de faciliter la compréhension du présent rapport, les définitions suivantes sont proposées pour illustrer les différentes conduites.

Harcèlement psychologique

La définition du harcèlement psychologique¹ retenue au Québec par le législateur est la suivante :

« [...] une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. »

Par ailleurs, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique. Il faut démontrer alors que cette conduite a porté atteinte à la dignité

ou à l'intégrité physique ou psychologique et qu'elle a entraîné « [...] un effet nocif continu pour le salarié ».

La définition du harcèlement psychologique contenue dans la Loi sur les normes du travail inclut le harcèlement sexuel au travail ainsi que le harcèlement lié à des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. Ces motifs sont la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la Loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Pour que le harcèlement soit établi, les cinq éléments de la définition doivent être présents et démontrés : 1) une conduite vexatoire ; 2) un caractère de répétition ou de gravité ; 3) un caractère hostile ou non désiré ;

1. *Loi sur les normes du travail, article 81.18, Le harcèlement psychologique.*

4) une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique ; et 5) un milieu de travail néfaste.

Ces cinq éléments de la définition du harcèlement psychologique se trouvent également dans la définition qu'énonce la Politique contre le harcèlement de l'UdeM (article 3).

Bien que la Loi sur les normes du travail fasse référence à la notion de harcèlement psychologique, il est acquis que, lorsque les incidents sont de nature sexuelle, ils constituent aussi du harcèlement psychologique au sens de l'article 81.18 de la Loi.

Harcèlement sexuel²

La Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal définit le harcèlement sexuel ainsi : conduite à connotation sexuelle se manifestant notamment par des paroles, des gestes, des actes non désirés provenant d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une telle conduite est importune ou humiliante.

Le harcèlement sexuel peut se manifester notamment par :

- des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ;
- des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ou faites à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande ;
- des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif d'études ou de travail.

Violences à caractère sexuel³

Les violences à caractère sexuel se définissent comme suit : toute forme de violence, physique ou psychologique, perpétrée par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cela comprend le harcèlement sexuel, l'abus sexuel, l'agression sexuelle, le viol et les autres inconduites à caractère sexuel.

Le présent rapport utilisera fréquemment l'expression *violences à caractère sexuel*, puisqu'elle inclut toutes les

formes de conduites inappropriées de nature sexuelle. Ces conduites peuvent se manifester par des gestes, des paroles, des comportements et des attitudes à connotation sexuelle.

L'expression *la violence à caractère sexuel* fait référence ici au phénomène social et à la problématique globale de ce type de violence.

Aggression sexuelle⁴

Une agression sexuelle est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

Dans le présent rapport, l'expression *violence sexuelle* sera utilisée comme un synonyme d'agression sexuelle.

Autres inconduites à caractère sexuel

Cette expression englobe, entre autres, les propos sexistes, l'attentat à la pudeur ou l'exposition sexualisée, la distribution non consensuelle d'images intimes, les images sexuelles dégradantes, le voyeurisme, l'exhibitionnisme, le frotteurisme, le cyberharcèlement et l'exploitation sexuelle.

Consentement⁵

La notion de consentement est centrale dans les définitions des diverses formes de violences à caractère sexuel. En effet, c'est le caractère non désiré du comportement qui en fait une agression. Définir clairement le consentement, ainsi que les contextes l'invalidant, est donc essentiel.

« Le consentement sexuel est l'accord qu'une personne donne à son ou sa partenaire au moment de participer à une activité sexuelle. Ce consentement doit être donné de façon volontaire, c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'un choix libre et éclairé. Le consentement n'est valable que s'il a été donné librement ».

2. Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal, consulté à l'adresse : <http://harcelement.umontreal.ca/le-harcelement/quest-ce-que-le-harcelement>.

3. Définition inspirée de : Gouvernement de l'Ontario (2011), « *Changer les attitudes, changer les vies : plan d'action de l'Ontario contre la violence à caractère sexuel* », Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, p. 8, consulté à l'adresse <http://www.women.gov.on.ca/owd/french/ending-violence/svap.shtml>.

4. La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux (2001), *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle*, Gouvernement du Québec, p. 22.

5. Le Code criminel canadien traite notamment de la notion de consentement aux articles 150.1 (1), 153.1 (2), 265 (3), 273.1 et 273.2.

Comme le souligne le rapport du Bureau de coopération interuniversitaire, le BCI (2016, p. 15) : « Il en découle que le consentement ne peut être présumé et n'équivaut pas à la seule absence de refus verbal. Une personne peut retirer son consentement à tout moment. De plus, certains contextes peuvent invalider le consentement. Ainsi, si une personne est sous l'influence de drogues ou d'alcool, inconsciente, ou encore, dans un état de sommeil, son consentement à une activité sexuelle ne peut être considéré comme libre et éclairé. Il en va de même lorsqu'il y a présence de menaces ou de contraintes et si une personne abuse de sa position de pouvoir, de confiance ou d'autorité. À ce titre, les enseignants du milieu universitaire doivent être particulièrement vigilants aux rapports qu'ils entretiennent avec les étudiantes et étudiants, de surcroît s'ils y ont une relation de supervision avec l'étudiante ou l'étudiant, afin d'éviter de commettre un abus de pouvoir. »

Culture du viol

Les violences à caractère sexuel présentent des spécificités uniques s'inscrivant dans une culture qui les facilite et qui responsabilise les victimes. Elle est désignée sous le vocable *culture du viol*.

« La culture du viol est une culture selon laquelle les idées dominantes, les pratiques sociales, les images médiatisées et les institutions sociétales tolèrent, implicitement ou explicitement, les violences à caractère sexuel en normalisant ou en minimisant sa gravité et en blâmant les victimes pour les abus subis⁶. »

« Ces normes sociales pernicieuses, empreintes de sexisme, banalisent les violences à caractère sexuel. Ainsi, ces manifestations s'illustrent notamment par la remise en question systématique de la véracité des propos des victimes, la responsabilisation de la victime relativement à la violence subie, le sentiment de culpabilité suscité chez les personnes survivantes en leur faisant porter le poids des impacts négatifs de la dénonciation sur la personne ayant commis l'agression et son entourage, ainsi que la banalisation ou l'érotisation des violences à caractère sexuel dans les médias⁷. »

6. Définition inspirée et adaptée de : Gouvernement de l'Ontario (2011), *Changer les attitudes*, p. 3.

7. *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle mandaté par le BCI, 2016.

PARTIE 2
COMITÉ DE PRÉVENTION
DU HARCÈLEMENT
ET ACTIVITÉS RÉALISÉES

Mandat et composition du Comité de prévention du harcèlement

Le Comité de prévention du harcèlement a pour mandat d'assurer le respect de la Politique contre le harcèlement, de créer et de coordonner des programmes de prévention, d'éducation et de sensibilisation en matière de harcèlement – article 22.2a) et b). De plus, il a la responsabilité d'émettre des recommandations au recteur au sujet des problématiques de harcèlement, ou de suggérer des modifications à la Politique contre le harcèlement, et de lui transmettre un rapport annuel sur les activités du Comité de prévention – article 22.2c). Il incombe aussi à ce comité de recommander au recteur les mesures à prendre pour traiter, le cas échéant, le harcèlement exercé en contexte universitaire par des tiers envers des membres de la communauté universitaire – article 22.2d) – et, finalement, de recommander au recteur la candidature des personnes aptes à remplir

la fonction de président ou de présidente du Comité et responsable de l'application de la Politique, et celle de membres du Comité – article 22.2e).

Le Comité de prévention du harcèlement est composé du président ou de la présidente (fonction occupée par la personne responsable de l'application de la Politique et qui dirige le BIMH), et de 8 à 14 membres – article 22.1 – nommés par le recteur à la suite des recommandations soumises par le Comité à partir des suggestions émises par les syndicats et associations, par les Services aux étudiants, par la Direction des ressources humaines ainsi que par les associations étudiantes – article 24.1. Toutefois, étant donné le grand intérêt que suscite ce comité et les problématiques qui s'y rattachent, le nombre de membres était plutôt de 17 personnes durant l'année 2015-2016.

Composition du Comité :

- **Pascale Poudrette**, présidente et directrice du Bureau d'intervention en matière de harcèlement ;
- **Carole Audy**, enquêtrice du Bureau de la sûreté (DPS) ;
- **Camille Chabot-Martin**, coordonnatrice aux affaires associatives à la FAÉCUM ;
- **Claude Duchesnay**, gérant aux librairies (ACPUM) (jusqu'en septembre) ;
- **Jean-Sébastien Fallu**, professeur agrégé à l'École de psychoéducation de la Faculté des arts et des sciences (SGPUM) ;
- **Line Garneau**, agente de recherche à la Faculté de médecine (SERUM) ;
- **Michel Gervais**, chargé d'enseignement clinique à la Faculté de médecine ;
- **Julie Lamerre**, préposée aux services à la Direction des immeubles (SEEUM, section 1186) ;
- **Audrey Laplante**, professeure agrégée à l'École de bibliothéconomie et des sciences de l'information de la Faculté des arts et des sciences (SGPUM) ;
- **Marie-Claude Latendresse**, agente de grief au Syndicat des employés et employées de soutien de l'Université de Montréal (SEUM, section 1244) ;
- **Annie Legault**, adjointe à la directrice des Résidences ;
- **Kevin Lespérance**, coordonnateur à la vie de campus à la FAÉCUM ;
- **Normand Mc Duff**, représentant à la prévention à la Division santé et sécurité au travail (Syndicat des employés et employées de soutien de l'Université de Montréal) (SEUM, section 1244) ;
- **Christine Prévile**, chargée de cours à la Faculté de l'éducation permanente (SCCCUM) ;
- **Judith Proulx**, conseillère en soutien aux étudiants en situation de handicap aux SAÉ ;
- **Annie Sénécal**, directrice des services-conseils à la Direction des ressources humaines ;
- **Alain Vienneau**, conseiller au Bureau d'intervention en matière de harcèlement.

Durant l'année 2015-2016, le Comité a tenu trois rencontres d'une durée de trois heures aux dates suivantes : 21 septembre 2015, 10 décembre 2015 et 16 février 2016.

Les rencontres du Comité permettent aux membres de discuter des problématiques observées sur le campus et de s'interroger sur les stratégies de prévention à mettre en place afin de promouvoir des rapports respectueux et égalitaires sur le campus. En outre, les membres

analysent les stratégies susceptibles de produire un effet bénéfique sur les facteurs de risque.

Les membres du Comité ont contribué à l'élaboration des activités de sensibilisation réalisées par le BIMH et ont adopté un calendrier d'activités de prévention pour l'année 2015-2016.

Tout au long de l'année, les membres du Comité sont informés de l'évolution des demandes soumises au BIMH

et des types d'interventions réalisées. Ces informations sont transmises à titre informatif et préservent toujours la confidentialité des personnes concernées.

Dans le présent rapport, le BIMH et les membres du Comité tiennent à attirer l'attention de la communauté universitaire sur quatre problématiques qui les préoccupent et qui sont également liées aux activités du BIMH. Ils formulent six recommandations relativement aux problèmes soulevés.

1. Révision de la Politique contre le harcèlement

Les membres du Comité de prévention du harcèlement, de par leur mandat, se préoccupent d'abord de l'application de la Politique contre le harcèlement et ils souhaitent réitérer l'importance que l'Université entame un processus de révision de cette politique afin de l'actualiser. En effet, depuis son adoption en 2003, la Politique contre le harcèlement n'a fait l'objet d'aucune révision, alors que l'article 26 de la Politique énonce clairement que :

« La présente politique peut être révisée au besoin. Le Comité de prévention devra toutefois évaluer au moins à tous les cinq ans la pertinence de réviser la Politique et de recommander au recteur, le cas échéant, les modifications jugées nécessaires. »

Les membres du Comité souhaitent sensibiliser la direction et la communauté universitaire à l'importance de continuer à améliorer la réglementation et les façons de traiter et de prévenir les inconduites sur le campus.

Toutefois, les membres se réjouissent que l'UdeM recoure maintenant à une banque d'enquêteurs ou d'enquêteuses externes plutôt que de systématiquement se limiter à la même ressource externe. Ce recours à une diversité de personnes spécialisées en enquête demeure essentiel afin de s'assurer de préserver tout conflit ou apparence de conflit d'intérêts entre le donneur d'ouvrage et les enquêteurs et enquêteuses mandatés pour mener à bien les processus d'enquêtes.

Dans l'ensemble, le volet Prévention et sensibilisation se développe favorablement et plusieurs actions préventives sont déployées sur le campus. Le volet Intervention,

qui implique le traitement informel des signalements au BIMH, fonctionne bien et l'approche proactive de gestion des différends porte ses fruits et vient soutenir les membres de la communauté et les différents milieux sur le campus. Dans ce contexte, les membres du Comité réitérent l'importance que le BIMH puisse continuer d'obtenir l'aval de la direction dans cette approche de prévention et de soutien afin de répondre aux différents mandats guidés par la Politique.

En ce qui a trait au traitement formel des plaintes, les membres du Comité souhaitent souligner les efforts accomplis par la direction de l'UdeM pour clarifier certaines procédures et tenter d'uniformiser l'ensemble des démarches de traitement des plaintes formelles. Ils réitérent toutefois ce qu'ils avaient énoncé dans leur dernier rapport (mai 2013, p.15) : « L'UdeM doit continuer ses efforts afin de se doter d'un processus de traitement des plaintes de harcèlement simple, efficace et équitable pour tous les membres de la communauté. Plusieurs problématiques importantes demeurent, telles que l'iniquité induite par le processus de traitement des plaintes (différent selon la catégorie de personnel) et le recours aux comités de discipline dans le traitement des plaintes impliquant un étudiant ou une étudiante ou encore un membre du personnel enseignant [...] » Ils affirment de nouveau l'importance de s'assurer que le traitement des plaintes s'inspire des meilleures pratiques et qu'il reflète l'impartialité et la neutralité afin d'améliorer constamment la crédibilité du processus et d'encourager les dénonciations d'inconduites sur le campus.

Recommandation 1 :

Les membres du Comité de prévention du harcèlement invitent la direction à réviser la Politique contre le harcèlement et à engager une réflexion sur les moyens d'optimiser le traitement des plaintes formelles et de réviser les procédures à cet effet dans la Politique.

2. Problématique liée aux ressources matérielles et humaines du BIMH

La deuxième préoccupation du Comité de prévention du harcèlement concerne les ressources du BIMH.

D'entrée de jeu, notons que le harcèlement et la violence à caractère sexuel sont des sujets d'inquiétude constants dans le milieu universitaire actuellement. Le traitement et la prévention de ces inconduites interpellent de plus en plus notre communauté universitaire. L'affirmation de valeurs de respect et d'égalité dans la sphère publique combinée avec des questions sociales préoccupantes et l'émergence d'un mouvement de dénonciation portent la prévention et le traitement de ces inconduites au rang des priorités organisationnelles. Le traitement médiatique d'incidents malheureux liés au harcèlement et à de la violence à caractère sexuel attire l'attention sur cette

problématique. En outre, la pression se fait grande pour que les établissements d'enseignement fassent connaître les services d'aide et de traitement des plaintes et pour qu'ils répondent avec diligence et professionnalisme aux signalements. Or, il s'avère que, depuis l'automne 2014, le BIMH a connu une hausse significative des demandes à propos de cette problématique.

Dans ce contexte et afin de répondre au mandat qui leur a été confié selon l'article 22.2 de la Politique contre le harcèlement, les membres du Comité ont adopté en janvier 2016 une proposition afin d'appuyer la création d'un nouveau poste de conseiller ou de conseillère en matière de harcèlement au BIMH.

Considérant :

L'augmentation du nombre de demandes d'aide liées au harcèlement sexuel et aux agressions sexuelles découlant, entre autres, de la sensibilisation par le biais de la campagne « Sans oui, c'est non ! » et de la promotion du BIMH comme étant la ressource désignée dans le traitement de cette problématique ;

L'augmentation des formations données par le BIMH (les unités, les départements et les services sollicitent de plus en plus le BIMH pour la formation de leurs personnels ou de leurs étudiants et étudiantes, ce qui a pour effet de faire connaître davantage les services offerts par le BIMH, engendrant, par le fait même, des demandes d'aide accrues) ;

L'augmentation du nombre de demandes d'aide impliquant des problèmes de santé mentale importants et des problématiques liées aux clientèles émergentes (p. ex. spectre de l'autisme ou trouble délirant) et du temps nécessaire pour traiter ces dossiers ;

L'alourdissement et la complexification des dossiers soumis au BIMH (groupes de personnes employées et d'étudiants et étudiantes, estimation de l'état mental, dossiers judiciairisés, etc.), qui nécessitent des interventions plus exigeantes tant sur le plan des stratégies de résolution de conflit que sur celui de la coordination de plusieurs intervenants, multipliant ainsi le temps alloué à ces situations ;

L'augmentation des signalements concernant l'internet, les technologies et les médias sociaux (p. ex. propos menaçants sur Facebook, cyberintimidation, usurpation d'identité, etc.) ;

La participation du BIMH dans l'estimation de la dangerosité et dans le traitement des situations soumises au Comité sur les comportements perturbateurs ;

La hausse des demandes à l'interne (par les unités, les services, la Direction des ressources humaines, la direction) d'agir comme expert-conseil dans des dossiers complexes et délicats ;

L'augmentation du nombre de demandes d'intervention qui oblige le personnel du BIMH à délaisser, par le fait même, les activités de prévention et de sensibilisation pourtant jugées prioritaires dans la Politique ;

L'augmentation de la sollicitation comme expert-conseil à l'externe et la participation à des activités de rayonnement pour le BIMH et l'UdeM (p. ex. collaboration avec les établissements universitaires au Canada et au Québec, le Bureau de coopération interuniversitaire [BCI], les gouvernements, les associations professionnelles, les regroupements universitaires, etc.) ;

Le nombre insuffisant de conseillers ou de conseillères au BIMH pour répondre avec diligence à certaines demandes, pour accomplir la quantité de travail et pour effectuer les tâches nécessaires à la réalisation de son mandat (actuellement, un poste de directrice, un de conseiller en matière de harcèlement et un de technicienne en coordination du travail de bureau) ;

L'incapacité, pour la directrice du BIMH, à dégager du temps afin d'accomplir adéquatement ses tâches administratives telles que la compilation de statistiques, la rédaction d'un rapport annuel et la gestion quotidienne du Bureau.

Recommandation 2 :

Les membres du Comité de prévention du harcèlement demandent au recteur l'ajout de ressources humaines au BIMH, par la création d'un deuxième poste de conseiller ou de conseillère en matière de harcèlement au BIMH, afin de mieux desservir l'ensemble de la communauté universitaire. Le Comité mandate la présidente pour acheminer cette demande au recteur.

Afin d'y donner suite, la directrice du BIMH a formulé le 3 février 2016 une demande, au recteur et aux membres du comité du budget, d'ajout budgétaire récurrent pour un poste régulier sur fond courant (poste professionnel P3).

En réponse à ces représentations, le BIMH s'est vu accorder un poste professionnel temporaire pour

une durée de 11 mois, à partir du 1^{er} juin 2016. Les membres du Comité de prévention et l'équipe du BIMH se réjouissent de la décision de la direction et espèrent que cette ressource temporaire pourra être maintenue dans le temps.

Recommandation 3 :

Les membres du Comité de prévention du harcèlement recommandent que le poste temporaire de conseiller ou de conseillère en matière de harcèlement puisse devenir un poste permanent et que des ressources financières récurrentes puissent être dégagées à cet effet.

3. Problématiques liées aux violences à caractère sexuel⁸

Depuis quelques années, et encore récemment, la question des violences à caractère sexuel fait les manchettes. Plus spécifiquement, cette problématique sur les campus universitaires, tant au Canada qu'ailleurs dans le monde, met en lumière l'importance d'élaborer des stratégies communes afin de lutter contre les violences à caractère sexuel, notamment en faisant évoluer les comportements et la culture qui les soutiennent. La problématique de la violence à caractère sexuel s'avère complexe, vaste et délicate, de par la diversité de ses manifestations, les préjugés sur lesquels elle peut reposer et les conséquences qu'elle engendre. Le Comité de prévention du harcèlement est très préoccupé par cette problématique et en a fait une priorité de travail.

Rappelons que le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle sont des gestes à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée. La violence sexuelle représente un acte de pouvoir et de domination sur une personne.

Les violences à caractère sexuel constituent un problème très préoccupant, car ce type de comportements met en péril la sécurité des personnes et porte atteinte à leur intégrité physique et psychologique. Faire l'expérience de telles conduites ou agressions engendre, pour la personne, des conséquences néfastes pour son estime, son développement, sa santé, son bien-être et son cheminement académique.

Au Québec, comme partout dans le monde, les femmes et les enfants sont les principales victimes des agressions à caractère sexuel. Or, il s'avère que la majorité des personnes qui fréquentent actuellement le campus sont des femmes.

Quelques statistiques sur les violences à caractère sexuel

Les statistiques sont éloquentes. Certaines études américaines et canadiennes font état de chiffres alarmants concernant la violence sexuelle sur les campus. L'une d'entre elles mentionne qu'entre 15 et 25 % des étudiantes au collège ou à l'université auraient subi une agression sexuelle pendant leurs études⁹. Ces chiffres sont confirmés par une autre étude récente menée aux États-Unis faisant état que 10 % des étudiantes et 3 % des étudiants universitaires avaient vécu de la violence sexuelle au cours de l'année 2015¹⁰.

La problématique est également préoccupante au Canada. Selon le rapport du Groupe de travail sur l'égalité et le respect de l'Université d'Ottawa¹¹, les trois quarts des étudiantes et le tiers des étudiants auraient vécu une forme de violence à caractère sexuel depuis leur entrée à l'université. De ce nombre, 44 % des étudiantes mentionnent avoir subi des attouchements non désirés et 13 % des étudiantes rapportent avoir vécu une agression sexuelle.

8. Cette section s'inspire fortement du rapport du BCI : *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle mandaté par le BCI, 2016.
9. Lauren F. Lichty, Rebecca Campbell et Jayne Schuitman, *Developing a University-Wide Institutional Response to Sexual Assault and Relationship Violence*, Journal of Prevention & Intervention in the Community, 36 (1-2), 2008, p. 6.
10. KREBS, C., Lindquist, C., Berzofsky, M., et al. (2016). *Campus climate survey validation study: Final technical report*, Washington: Bureau of Justice Statistics Research and Development Series.
11. Groupe de travail sur l'égalité et le respect (2015). Rapport du Groupe de travail sur l'égalité et le respect : *Mettre fin à la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa*, Université d'Ottawa, consulté à l'adresse <https://www.uottawa.ca/recteur/sites/www.uottawa.ca/president/files/rapport-du-groupe-de-travail-sur-le-respect-et-l-egalite.pdf>.

Autres statistiques sur la problématique des violences à caractère sexuel^{12, 13, 14} :

- 84 % des personnes victimes d'une agression sexuelle sont des femmes.
- 96 % des auteurs présumés sont de sexe masculin.
- 1 femme sur 3 sera victime d'au moins une agression sexuelle à partir de l'âge de 16 ans.
- 1 homme sur 6 sera victime d'une agression sexuelle au cours de sa vie.
- Les étudiantes de première année d'université sont plus à risque de subir de la violence sexuelle au cours de leurs huit premières semaines d'études¹⁵.
- Pendant leurs études universitaires, c'est 1 femme sur 4 qui sera victime de violence sexuelle¹⁶.
- Une substance altérant la conscience est en cause dans près de 50 % des cas de violence sexuelle sur les campus¹⁷.
- Plus de 8 victimes sur 10 connaissent leur agresseur.
- 90 % des victimes ne porteraient pas plainte contre leurs agresseurs.
- 70 % des victimes auraient été agressées dans une résidence privée¹⁸. Comme les agressions se déroulent principalement dans des lieux privés, les résidences universitaires sont des endroits à risque.
- 10 % des agressions sexuelles sont déclarées à la police.
- Les fausses plaintes ne sont pas plus nombreuses dans les cas de violences à caractère sexuel que dans les cas d'autres crimes (de 2 à 7 %). Croire que le nombre de plaintes frivoles ou abusives est élevé relève de préjugés inhérents à la culture du viol.

Manifestations de la violence à caractère sexuel

Selon le contexte, les violences à caractère sexuel peuvent être considérées comme du harcèlement sexuel, des agressions sexuelles ou encore comme d'autres inconduites à connotation sexuelle. Ces violences peuvent prendre les formes suivantes, sans toutefois s'y limiter¹⁹ :

- Faire des blagues à caractère sexuel ;
- Tenir des propos sexistes et misogynes ;
- Émettre des commentaires à connotation sexuelle à propos du corps ou de l'apparence d'une personne ;
- Déshabiller quelqu'un du regard ;
- Solliciter une personne avec insistance pour une sortie malgré son refus ou son silence ;
- Faire allusion à ses propres activités sexuelles devant autrui ;
- Questionner une personne sur ses pratiques sexuelles ;
- Ne pas respecter la limite placée ;
- Embrasser de force ;
- Attouchements sexuels non consentis ;
- Forcer quelqu'un à accomplir des actes sexuels sur soi ou sur une autre personne ;
- Coincer ou isoler quelqu'un dans le but de forcer un comportement sexuel ;
- Intoxiquer une personne dans le but de l'abuser sexuellement ;
- Ne pas respecter la notion de consentement sexuel ;
- Commettre un viol ;

12. *Guide d'information à l'intention des victimes d'agression sexuelle* (2007), Gouvernement du Québec.

13. Ministère de la sécurité publique du Québec (2012). *Infractions sexuelles au Québec : faits saillants 2010*. Québec : Gouvernement du Québec.

14. *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle mandaté par le BCI, 2016.

15. Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (2013). *Intervenir contre la violence à caractère sexuel*.

16. Krebs et al. (2007). Cité dans NOT ALONE (2014). *The First Report of the White House Task Force to Protect Students From Sexual Assault*; LITCHY et al. (2008), NEWTON-TAYLOR et al. (1998) et American College Health Association (2008), cités dans *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario* (2013).

FISHER et al. (2000). *The Sexual Victimization of College Women*, U.S. Department of Justice, Office of Justice Programs.

17. Université d'Ottawa (2015). Rapport du Groupe de travail ; ABBEY et al. (2001). Cité dans *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario* (2013) ; *Report from the President's Council* (2013). *Promoting a culture of safety, respect and consent at Ste-Mary's University and beyond*.

18. Statistique Canada – no 85-002-XIF au catalogue, vol. 26, n° 3, (2006) ; BROWNRIDGE, Douglas A. (2003). *Male Partner Violence Against Aboriginal Women in Canada : An Empirical Analysis*, JOURNAL OF INTERPERSONAL VIOLENCE, vol. 18, n° 1, January 65-83.

BROWNRIDGE, Douglas A. et HALLI, Shiva S. (2001). *Double Jeopardy? : Violence Against Immigrant Women in Canada*, Violence and Victims, Volume 17, Number 4 ; Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (2013). *Intervenir contre la violence à caractère sexuel* ; President's Council (2013). *Promoting a culture of safety, respect and consent at Ste-Mary's University and beyond*.

19. *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle mandaté par le BCI, 2016.

- Commettre un attentat à la pudeur ou une exposition sexualisée ;
- Faire des gestes obscènes ou des mimiques indécentes ;
- Véhiculer des images sexuelles dégradantes ;
- Pratiquer :
 - le voyeurisme ;
 - l'exhibitionnisme ;
 - le frotteurisme ;
 - le cyberharcèlement à connotation sexuelle ;
- Faire des appels obscènes ;
- Prendre ou diffuser des images intimes sans le consentement de la personne ;
- Contraindre une personne à visionner du matériel sexuel ;
- Exploiter sexuellement une personne.

Conséquences des violences à caractère sexuel

Les violences à caractère sexuel entraînent d'importantes répercussions chez les personnes qui les subissent de même que dans leur entourage, en plus de contribuer à un climat social de crainte. Les séquelles sont de différentes natures : psychologiques, physiques, sociales, matérielles et académiques, et leurs manifestations peuvent être influencées par divers facteurs.

Comme le signale le rapport du BCI (2016, p. 22), « [...] chez la clientèle étudiante, les effets se répercutent souvent sur leur rendement scolaire : difficultés de concentration et d'écoute, absences, incapacité à remettre des travaux ou à effectuer des examens, etc. Certaines étudiantes ou certains étudiants peuvent songer à quitter l'université, en raison de leur sentiment d'insécurité et du risque de recroiser l'agresseur présumé sur le campus ou d'expérimenter des reviviscences fréquentes (chocs post-traumatiques). Certaines victimes envisagent la possibilité de changer d'université ou de mettre carrément un terme à leurs études ». De plus, la détresse engendrée à la suite d'une agression sexuelle est susceptible de faire augmenter les risques suicidaires chez la personne victime.

Les difficultés de porter plainte²⁰

Comme le souligne le rapport du BCI, les motifs évoqués par les victimes pour motiver leur choix de ne pas signaler les inconduites ou porter plainte contre la personne ayant commis l'agression incluent :

- La difficulté à assimiler ou à reconnaître la violence vécue ;
- Des sentiments de honte, d'humiliation, de culpabilité ;
- La crainte de ne pas se voir accorder de crédibilité et la crainte du jugement ;
- La crainte de la réaction de l'entourage ;
- La crainte de représailles de la personne ayant commis l'agression, de son entourage ;
- La méconnaissance des ressources existantes ;
- Les valeurs ou croyances culturelles qui banalisent la violence à caractère sexuel ;
- La crainte de perdre le contrôle sur l'information diffusée ou dévoilée ;
- L'expérience antérieure de discrimination ou de victimisation ;
- La réaction négative lors d'une première tentative de dénonciation ;
- La lourdeur des processus officiels.

Ces explications doivent être prises en compte et orienter les actions pouvant être entreprises par l'UdeM, afin de maximiser les processus de traitement des situations et de favoriser une culture du consentement et un environnement où les victimes ne craignent pas de briser le silence.

En route vers une culture du respect

La lutte contre les violences à caractère sexuel repose sur la promotion de valeurs fondamentales et soulève différents questionnements sur les cultures organisationnelles actuellement dominantes. Afin de favoriser un environnement exempt de toutes formes de violences à caractère sexuel, les membres du Comité appuient les valeurs jugées prioritaires par le Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle mandaté par le BCI²¹. Ces valeurs devraient être mises de l'avant et portées par la direction de notre établissement ainsi que par l'ensemble des membres de notre communauté universitaire.

Comme le souligne le rapport du BCI (2016), « [...] le respect de la dignité ainsi que de l'intégrité physique et

20. *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle mandaté par le BCI, 2016.

21. *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle mandaté par le BCI, 2016.

psychologique des personnes demeure une valeur prioritaire dans le combat contre les violences à caractère sexuel. Toute personne devrait pouvoir expérimenter un sentiment de sécurité sur les campus et y évoluer en confiance, sans craindre pour sa santé physique ou psychologique. Le respect mutuel entre les membres de la communauté universitaire ainsi que le respect de leurs droits devraient être valorisés et encouragés dans toutes les relations interpersonnelles sur les campus ». Voici les autres valeurs énoncées dans le rapport du BCI sur lesquelles la lutte contre les violences à caractère sexuel doit s'appuyer :

- l'égalité entre les hommes et les femmes,
- le respect des différences et de la diversité,
- la bienveillance,
- la responsabilisation.

Toutes ces valeurs sont essentielles et doivent se traduire par des actions concrètes dans les milieux de l'enseignement supérieur.

La lutte contre les violences à caractère sexuel se base certes sur la promotion de valeurs fondamentales, mais également sur l'application de grands principes directeurs.

Ainsi, le Comité, la direction de l'UdeM et le BIMH se sont entendus pour favoriser les 14 principes directeurs énoncés dans le rapport du BCI, qui s'inspire notamment du document *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle*²² :

- L'élimination des violences à caractère sexuel repose sur l'adoption des valeurs suivantes : le respect des personnes, l'égalité entre les hommes et les femmes, le respect des différences et de la diversité, la bienveillance et la responsabilisation.
- La problématique de la violence à caractère sexuel est un problème social inacceptable qui se doit d'être dénoncé et réprouvé.
- L'agression sexuelle est un crime grave qui est sanctionné par le système judiciaire.
- Toute personne a droit à un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence à caractère sexuel.
- Les gestes de violence à caractère sexuel sont des actes de domination et de pouvoir d'une personne sur une autre.
- Toute personne a droit au respect de sa dignité et de son intégrité physique.
- La protection et la sécurité des personnes doivent être des priorités sur les campus.

- Les milieux universitaires doivent être conscientisés au fait que la grande majorité des agressions sexuelles commises sur les campus le sont par une ou des personnes connues de la victime donc, impliquent fréquemment un ou des membres de leur communauté.
- Les milieux universitaires doivent favoriser l'éducation et la sensibilisation autour de la notion de consentement, laquelle est au cœur de la problématique des agressions sexuelles.
- Afin d'induire des changements d'attitudes, les établissements d'enseignement doivent sensibiliser leur communauté aux mythes et aux préjugés entourant cette problématique et à la forte propension à blâmer la victime.
- Les personnes-ressources se doivent de croire, de soutenir et de ne pas culpabiliser les victimes de violences à caractère sexuel afin de leur permettre de reprendre le contrôle de leur vie.
- Les milieux universitaires doivent adopter une approche communautaire où tous travaillent en collaboration afin de mieux prévenir et intervenir.
- Les personnes victimes de harcèlement ou de violences à caractère sexuel ont droit au respect et à l'empathie de la part de tous les intervenants et doivent pouvoir bénéficier de services exempts de préjugés.
- Les interventions auprès des personnes trouvées responsables d'actes de violence à caractère sexuel doivent viser à soutenir celles-ci dans la reconnaissance de leurs actes et à éviter qu'elles récidivent, notamment en les sensibilisant aux impacts de leurs gestes, en les amenant à poser des gestes de réparation ou en leur imposant des sanctions selon le cas.

L'existence de plusieurs idées préconçues et de mythes fait émerger la nécessité d'une sensibilisation et d'un dialogue sur les valeurs et les principes que soutient une culture du respect et de l'égalité auprès des membres des communautés universitaires.

22. La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux (2001), *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle*, Gouvernement du Québec.

Afin d'être proactifs, le BIMH et le Comité se sont rapidement mobilisés pour élaborer différentes activités de sensibilisation et organiser une campagne de prévention des violences à caractère sexuel sur le campus. En effet, en décembre 2014, la direction de l'Université de

Montréal, la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM) ainsi que le Comité et le BIMH étaient fiers de procéder au lancement officiel de la campagne « Sans oui, c'est non ! ».

Recommandation 4 :

Afin de prévenir et de contrer les violences à caractère sexuel, les membres du Comité de prévention du harcèlement recommandent que la direction de l'UdeM continue de se positionner socialement contre ce fléau et qu'elle appuie financièrement cette lutte et ce changement de culture afin d'offrir un milieu d'études, de travail et de vie encore plus sécuritaire et respectueux.

Recommandation 5 :

Les membres du Comité de prévention du harcèlement réitèrent l'importance de réviser la Politique contre le harcèlement spécialement à la lumière des problématiques de violences sexuelles et proposent de créer une politique distincte en matière de violences à caractère sexuel.

4. Problématiques liées au cyberharcèlement

La quatrième préoccupation des membres du Comité de prévention du harcèlement concerne le cyberharcèlement. Les technologies de l'information et l'avènement du cyberspace ont contribué à modifier de façon importante les modes de communication entre les personnes, autant dans la vie professionnelle que dans la vie personnelle. Ces progrès technologiques comportent divers avantages, dont le fait de favoriser une diffusion rapide d'informations et d'offrir de nouvelles possibilités d'apprentissage et d'interactions sociales, sans contrainte de distance ou de temps. En contrepartie, les nouvelles technologies peuvent nuire à une communication efficace et respectueuse entre les personnes en atténuant la conscience de la portée des mots et des gestes. Dans certains cas, elles peuvent ouvrir la porte à de la violence et à diverses formes de harcèlement dans le cyberspace.

Qu'est-ce que le cyberharcèlement ?

Le cyberharcèlement, aussi appelé « cyberintimidation » ou « cyberviolence » ou « cyberbullying », se définit comme le fait de harceler une personne au moyen des technologies de l'information et de la communication. Parmi les outils technologiques les plus fréquemment utilisés en matière de cyberharcèlement, on trouve les messageries instantanées, les sites Web et les réseaux sociaux, les blogues, les « bavardoirs », les forums, les jeux vidéos en ligne et le courriel.

Ce type de harcèlement peut être circonscrit au cyberspace ou être une réplique de ce qui se passe dans un face à face. Les agressions peuvent être ponctuelles ou répétées. Plusieurs actes de cyberviolence sont des actes impulsifs en réaction à une situation donnée, ou encore

ils sont commis sans intention de nuire (« C'était juste pour rire ...»), ce qui ne les rend pas moins graves pour autant. Certains gestes peuvent être criminels, comme la distribution non consensuelle d'images intimes.

Formes du cyberharcèlement

Le cyberharcèlement peut prendre différentes formes. En voici quelques-unes :

- *Flaming* (p. ex. envoi de messages grossiers ou de propos dénigrants au sujet d'une personne) ;
- *Happy slapping* ou vidéolynchage (p. ex. agression filmée et diffusée) ;
- Menaces ;
- Prise et diffusion d'images à caractère sexuel ;
- *Sexting* (p. ex. envoi de textos à caractère sexuel) ;
- *Slut shaming* ou *Tshoins* (blâmer et humilier des personnes à cause de tenue, leur comportement sexuel, leur maquillage ou leur allure générale) ;
- Intimidation et traque ;
- Lynchage (p. ex. envoi de messages hostiles, haineux ou insultants liés à des caractéristiques de la personne visée) ;
- Usurpation d'identité ou usage frauduleux d'un mot de passe ;
- Exclusion sociale ;
- Trollage (p. ex. dénigrement d'un sujet de discussion dans un groupe).

Qu'est-ce qui distingue le cyberharcèlement du harcèlement traditionnel ?

- Il est plus facile pour une personne qui harcèle en ligne de demeurer dans l'anonymat. La recherche d'une adresse IP peut prendre du temps et, au cours de cette période, l'agression peut continuer sans que la personne visée puisse faire quoi que ce soit dans l'immédiat (sentiment d'impuissance et d'injustice).
- La communication virtuelle atténue l'empathie des personnes soit la capacité de comprendre les émotions des autres et de se mettre à leur place. L'empathie agit comme un facteur de protection contre le harcèlement.
- Le comportement jugé harcelant n'est pas limité à un moment et à un espace donnés. Il peut être diffusé extrêmement rapidement, voire instantanément, vers un grand nombre de personnes. Un message humiliant est perçu comme plus violent lorsqu'il est diffusé publiquement plutôt qu'envoyé seulement à la personne visée.
- La diffusion peut être faite « en boule de neige » et être difficilement contrôlable, même pour les autorités formelles.
- L'auteur ou l'auteure de l'agression peut agir quand bon lui semble. Ainsi, la victime peut subir des agressions 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, sans répit.

Conséquences du cyberharcèlement

Les conséquences du cyberharcèlement sont souvent plus importantes que celles du harcèlement traditionnel en raison des caractéristiques particulières de ce type de harcèlement (anonymat, diffusion rapide et massive, caractère public de l'agression...)

Les conséquences possibles pour la personne visée sont multiples : sentiment d'humiliation et perte d'estime de soi, crainte et anxiété, atteinte à la réputation, difficulté à se défendre lorsque les actes sont anonymes, ruminations persistantes, répercussions négatives sur les études et au travail, difficultés sociales et relationnelles, isolement, sentiment d'impuissance, dépression et risque suicidaire accru. Les conséquences possibles pour la personne harceleeuse sont les suivantes : sentiment de culpabilité, honte et perte d'estime de soi, sanctions disciplinaires ou judiciaires possibles, anxiété et dépression, fait de devenir à son tour une victime d'intimidation, exposition à la critique publique et ostracisme.

Recommandation 6 :

L'UdeM doit amorcer une réflexion sur cette problématique émergente. Elle devra se doter de balises claires pour encourager les bonnes pratiques concernant l'usage des nouvelles technologies et encadrer les dérives possibles liés au cyberharcèlement.

PARTIE 3
ACTIVITÉS DE PRÉVENTION
RÉALISÉES PAR LE BIMH

La prévention de toutes les formes de harcèlement constitue une priorité de la Politique contre le harcèlement (article 2.3). Deux types de prévention découlent du mandat du BIMH : la prévention primaire et la prévention secondaire. La prévention primaire fait référence aux activités de sensibilisation et d'information, alors que la prévention secondaire renvoie aux interventions précoces effectuées par le BIMH afin d'éviter que les différends et les conflits s'enveniment. Les activités rapportées ici concernent essentiellement la prévention

primaire; la partie 4 du présent rapport traitera, entre autres, de la prévention secondaire et des différentes demandes adressées au BIMH.

Les stratégies de prévention adoptées par le Comité de prévention du harcèlement doivent tenir compte des besoins et des caractéristiques associés aux différentes catégories de membres de la communauté universitaire, comme les étudiants et étudiantes ainsi que les personnels enseignant, cadre, professionnel et de soutien.

Matériel d'information et de sensibilisation

Comme les années précédentes, l'affiche « Pour un campus libre de harcèlement » a été apposée sur les babillards du campus dans le but de promouvoir un milieu de travail et d'études exempt de harcèlement. De nombreux dépliants « Pour un campus libre de harcèlement » ont été distribués dans les présentoirs du campus et aux comptoirs de différents services.

Tout le matériel promotionnel du BIMH (affiches, dépliants, réglottes, questionnaires) a été largement distribué durant les activités de formation ainsi qu'au moment de la tenue de stands de sensibilisation à l'occasion des semaines de prévention organisées sur le campus. Une partie de ce matériel a également été expédié aux différents départements, services et associations étudiantes.

Au cours de l'année 2015-2016, le dépliant « Comment j'interagis avec les autres ! » a été revu et distribué massivement sur le campus. Ce dépliant s'avère un précieux outil de réflexion et de connaissance de soi pour la communauté, car il invite les personnes à situer leurs interactions avec autrui sur une échelle d'affirmation de soi allant du comportement agressif au comportement passif en passant par le comportement affirmatif. Des stratégies sont données afin d'adopter, le plus possible, des comportements de saine affirmation de soi.

Au courant de la même année, le BIMH a également créé, en collaboration avec les psychologues du Centre de santé et de consultation psychologique (CSCP) des Services aux étudiants (SAÉ), le dépliant de sensibilisation à la violence « Je m'écoute pour mieux te parler, pacifions nos communications ». Ce dépliant propose une démarche et des stratégies inspirées de l'approche de « communication non violente » élaborée par Marshall B. Rosenberg, psychologue clinicien. Le dépliant présente la communication pacifiante en quatre étapes ainsi qu'une démarche qui permet de clarifier ce qui se passe en soi et d'établir un lien de qualité avec les autres.

De plus, un dépliant intitulé « Sans oui, c'est non ! » a été conçu. Il présente la problématique des violences à caractère sexuel et du harcèlement sexuel en plus de démystifier la notion de consentement. Il vise à outiller les témoins et les personnes victimes. Différentes

ressources y sont également incluses. Ce dépliant a été distribué massivement aux membres de la communauté et le Syndicat des employés et employées de soutien de l'UdeM (SEUM-1244) de même que le Syndicat des employés et employées de la recherche de l'UdeM (SERUM) l'ont distribué à tous leurs membres dans un envoi spécial. Des réglottes et des autocollants de type « Post-it » arborant le slogan de la campagne ont également été produits afin de diffuser les coordonnées du BIMH. Un carton informatif « Comme témoin, J'AGIS » a été créé pour guider les actions des témoins lors d'incidents à connotation sexuelle. Le carton présente également le concept de consentement. Le design des macarons « Sans oui, c'est non ! » a été refait afin de s'arrimer à la campagne provinciale.

Afin de faciliter le travail des bénévoles lors des activités de sensibilisation durant les semaines de prévention, de nouveaux questionnaires sur le harcèlement et la violence à caractère sexuel ainsi que sur la communication pacifiante ont été conçus. Ils servent de jeux brise-glaces pour aborder les membres de la communauté et leur proposent différentes mises en situation pour mesurer leurs connaissances sur les diverses problématiques.

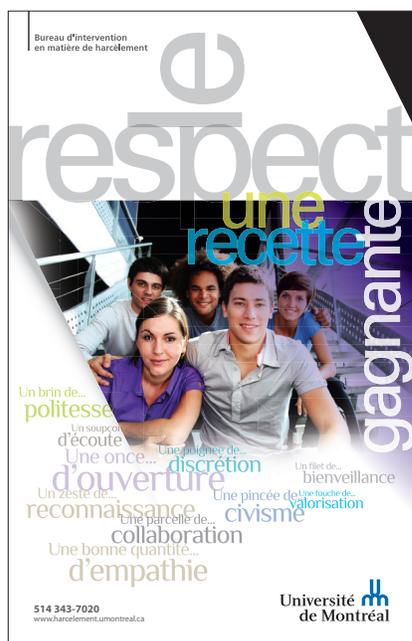
Dans le but de joindre la communauté étudiante, une page présentant les services du BIMH et des bandeaux annonçant les semaines de prévention ont été publiés dans les agendas de la Fédération des associations étudiantes du campus de l'UdeM (FAÉCUM) et de l'Association générale des étudiants et étudiantes de la Faculté de l'éducation permanente (AGEEFEP).

Un nouveau logo pour le BIMH a été créé, puis approuvé par les membres du Comité.



La campagne de l'UdeM « Le respect, une recette gagnante ! »

L'année 2015-2016 correspond à la deuxième année de la campagne de sensibilisation « Le respect, une recette gagnante ! » Afin de donner une visibilité à la campagne, une affiche a été mise en valeur partout sur le campus durant l'année et des stands de sensibilisation ont été tenus à différents moments clés (p. ex. activités de la rentrée, accueil aux Résidences, semaines de prévention, etc.). Cette campagne de sensibilisation misait sur l'importance de promouvoir les valeurs liées au respect dans nos interactions avec les autres membres de notre communauté. Les participants étaient invités à décrire ce que représentait pour eux le respect et à concocter leur recette de respect en sélectionnant certaines valeurs (p. ex. collaboration, bienveillance, empathie, etc.). Chaque valeur était associée à un type de bonbon. Ainsi, chaque personne participante recevait la recette concoctée grâce à son choix de valeurs. Cette activité ludique, mais non moins porteuse de messages forts, a été grandement appréciée par les membres de notre communauté.



La campagne de l'UdeM « Sans oui, c'est non ! »

S'adressant à l'ensemble de la communauté universitaire, cette campagne vise la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel grâce à des outils de sensibilisation. Au cœur de cette campagne : le consentement sexuel, des repères et des ressources. Des messages d'intérêt, des affiches et des macarons ont été distribués et plusieurs activités de formation ont été données. Le site Web www.sansoucestnon.umontreal.ca a été créé afin de permettre à nos étudiants et étudiantes d'accéder facilement à l'information et aux ressources en la matière.

La campagne « Sans oui, c'est non ! » témoigne de la volonté de l'Université de Montréal, du BIMH et de la FAÉCUM de favoriser un milieu d'études, de travail et de vie exempt de comportements inacceptables. « Sans oui, c'est non ! » s'inscrit dans la poursuite des campagnes antérieures qui, depuis 2004, ont fait la promotion de relations respectueuses et égalitaires sur le campus. Par cette nouvelle campagne, l'UdeM continue d'énoncer que le souci de l'autre, l'égalité, la sécurité et le respect des personnes représentent des valeurs fondamentales et non négociables sur le campus. De nombreux mythes, stéréotypes et préjugés entourent le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles et se doivent d'être déconstruits.

Trop souvent, les témoins demeurent silencieux et n'osent pas intervenir. On assiste souvent à une banalisation des conduites à connotation sexuelle non désirées et à une tolérance envers des comportements inacceptables et vexatoires.



Objectifs de la campagne « Sans oui, c'est non ! »

Cette campagne vise la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel auprès de notre communauté universitaire par la sensibilisation au consentement sexuel. La campagne s'adresse d'abord aux victimes et aux témoins, mais aussi aux personnes susceptibles de commettre une agression. Elle se déploiera grâce à différents moyens et outils de sensibilisation. Et elle doit être une initiative appuyée et portée par toutes les instances de l'UdeM, les syndicats et les associations étudiantes sur le campus.

Objectifs spécifiques de la campagne

- Transmettre de l'information et des connaissances sur la problématique et ses impacts.
- Outiller les personnes pour prévenir et intervenir lors de situations à risque.

- Promouvoir des changements de comportements liés au consentement sexuel.
- Outiller la communauté afin qu'elle réagisse adéquatement face à des comportements inacceptables.
- Rendre accessible une banque de ressources d'aide et de soutien.
- Défaire certains mythes et préjugés liés à la violence sexuelle.
- Insuffler un sentiment de solidarité et d'union des membres de la communauté vis-à-vis la notion de consentement sexuel.
- Promouvoir des relations égalitaires et respectueuses auprès des membres de la communauté.

Semaines de prévention

Le BIMH a fait de la sensibilisation sur le campus lors des trois semaines de prévention organisées à l'automne et à l'hiver de chaque année. Des stands de sensibilisation se sont tenus et des activités de prévention ont été organisées comme les années précédentes.

Semaine de prévention du harcèlement de l'automne 2015

La Semaine de prévention du harcèlement de l'automne 2015 a eu lieu du 14 au 18 novembre et portait sur les différentes formes de harcèlement, mais en particulier sur la promotion du respect sur le campus. La thématique abordée s'est inscrite dans la campagne « Le respect, une recette gagnante ! » et les participants devaient créer leur propre recette du respect en se basant sur leur choix de valeurs porteuses de respect. Ceux et celles qui participaient à l'activité couraient la chance de gagner un mélangeur Magic Bullet d'une valeur de 50 \$. La population étudiante a particulièrement apprécié ce tirage, puisque les smoothies sont grandement consommés actuellement.

Au cours de la semaine, dans les pavillons Marie-Victorin, Marguerite-D'Youville, André-Aisenstadt, 3200, rue Jean-Brillant et Roger-Gaudry, des stands ont été installés en collaboration avec l'équipe de bénévoles du projet Écoute-référence des SAÉ. Huit cent treize (813) personnes ont été abordées et sensibilisées grâce à cette initiative et plus de 396 d'entre elles ont été dirigées vers des ressources diverses.

Semaine de prévention de la violence de l'automne 2015

La Semaine de prévention de la violence est organisée en collaboration avec les psychologues du Centre de santé et de consultation psychologique (CSCP) des Services aux étudiants (SAÉ). Elle se tient toujours la première semaine de décembre, car nous souhaitons que nos activités clôturent le mois national de prévention de la violence faite aux femmes, et par la même occasion, commémorer le drame du 6 décembre 1989 à l'École Polytechnique. Des stands tenus par les étudiants et étudiantes bénévoles du projet Écoute-référence ont été installés dans les pavillons suivants : Marie-Victorin, Marguerite-D'Youville, André-Aisenstadt et 3200, rue Jean-Brillant. Les bénévoles ont reçu une formation axée sur la problématique de la violence et sur la communication pacifiante. Elle a été donnée par une psychologue du CSCP et un conseiller du BIMH. Trois cent deux (302) personnes ont été abordées et sensibilisées grâce à cette initiative et plus de 15 d'entre elles ont été dirigées vers diverses ressources.

Le dépliant de sensibilisation sur la violence « Je m'écoute pour mieux te parler, pacifions nos communications » a été largement distribué sur le campus. Quatre questionnaires proposant des mises en situation liées à la violence ont été utilisés pour établir le contact et faciliter la discussion dans un contexte de sensibilisation des personnes abordées. Ceux et celles qui remplissaient un questionnaire avaient droit à un coupon de participation pour le tirage d'une carte-cadeau de 75 \$ à la librairie Renaud-Bray.

Semaine de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel de l'hiver 2016

La Semaine de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel a eu lieu du 14 au 18 mars. Dans les pavillons Marie-Victorin, André-Aisenstadt, 3200, rue Jean-Brillant et Roger-Gaudry, des stands ont été installés en collaboration avec l'équipe d'étudiants et étudiantes bénévoles du projet Écoute-référence des SAÉ, qui ont abordé les gens et distribué du matériel de sensibilisation (réglettes, dépliants, cartons témoins actifs, etc.). Deux cent soixante-quatorze (274) personnes ont discuté avec les bénévoles et 70 d'entre elles ont été dirigées vers diverses ressources.

Plusieurs autres activités dont des conférences et des ateliers ont également eu lieu durant cette semaine de prévention de l'hiver 2016.

Horaire des conférences

- **Lundi 14 mars**, 10 h 30

Conférence de presse pour le lancement de la campagne provinciale « Sans oui, c'est non ! »

C'est en présence des recteurs et rectrices, directeurs et directrices des établissements universitaires participants et des représentants et représentantes d'associations étudiantes que le coup d'envoi de la campagne provinciale a été donné.

Mini conférence

Une situation de harcèlement ou d'agression sexuelle ? Comment la reconnaître et comment intervenir ?

Par : CALACS de l'ouest de l'île de Montréal

- **Mardi 15 mars 2016**

Mini conférence

Qu'est-ce que le consentement ?

Les implications légales et comment consentir.

Par : Trève pour Elles

- **Mercredi 16 mars 2016**

Mini conférence

Prévenir les violences à caractère sexuel : devenir un témoin actif !

Par : Pascale Poudrette, du BIMH

- **Judi 17 mars 2016**

Mini conférence

Les drogues du viol : parlons-en !

Par : Jean-Sébastien Fallu, de l'École de psychoéducation

Horaire des ateliers d'autodéfense pour les femmes

- **Mardi 15 mars**

Campus Laval et Pavillon du Parc

- **Mercredi 16 mars**

Pavillons 3200, rue Jean-Brillant et Maximilien-Caron

- **Judi 17 mars**

CEPSUM

Autres kiosques d'information

En plus des stands d'information tenus par les bénévoles du projet Écoute-référence mentionnés précédemment, d'autres kiosques ont été tenus par la FAÉCUM et le BIMH tout au long de la semaine.

Bilan de la semaine

Au total, plus de 2 000 personnes ont profité de l'ensemble des activités organisées durant la semaine de sensibilisation au harcèlement et aux violences à caractère sexuel.

Activités d'accueil et partys

L'affiche « Arrête, c'est plus drôle ! – Pour des initiations empreintes de respect » a été apposée sur les babilards du campus ainsi qu'à des endroits stratégiques au moment des rentrées. Cette affiche vise à prévenir les débordements et à souligner l'importance de promouvoir le respect des limites lors des activités d'accueil. La FAÉCUM a aussi collaboré à la diffusion de l'affiche aux différentes associations pour les sensibiliser à certaines problématiques. Les guides d'encadrement de la Direction de la prévention et de la sécurité (DPS) et de la FAÉCUM ont été revus et actualisés afin de mieux guider et encadrer l'organisation d'événements spéciaux.

Une formation obligatoire d'une heure et demie a été donnée à cinq reprises aux personnes responsables de

l'organisation d'événements spéciaux (fêtes, activités d'accueil, etc.). Cent quatre-vingt-neuf (189) étudiants et étudiantes ont pu profiter de cette formation.

Date des formations	Nombres d'étudiants et d'étudiantes
27 mai 2015	82
30 juillet 2015	17
21 octobre 2015	44
11 décembre 2015	11
23 mars 2016	35
TOTAL	189

Cette formation se donne en collaboration avec la DPS, le Bureau de la sûreté et le BIMH. Elle couvre les mesures de prévention et d'urgence, la sécurité et la consommation sécuritaire et le respect des personnes. Les thématiques du harcèlement et des violences à caractère sexuel sont abordées et les participants et participantes sont sensibilisés à la notion de consentement ainsi qu'à leurs obligations à titre d'organiseurs et d'organisatrices d'événements.

De plus, lors de certaines fêtes départementales et lors de la tenue des partys « 2^e Étage », une série d'affiches faisant la promotion d'une consommation modérée et de comportements respectueux ont été apposées dans les toilettes ou à proximité des lieux de fêtes. Le

BIMH travaille de concert avec la FAÉCUM et certaines associations afin que des pratiques préventives soient instaurées et que les personnes bénévoles soient formées pour réagir aux inconduites.

Les éléments de la campagne « Sans oui, c'est non ! » étaient très visibles lors des événements festifs et des activités d'accueil, où du matériel de sensibilisation a été distribué. Des affiches et des transparents « Sans oui, c'est non ! » ont été posés dans les toilettes, et des verres, des couvercles pour ceux-ci, des sous-verres, des macarons « Sans oui, c'est non ! » ont été massivement distribués. Plusieurs associations avaient fait imprimer le slogan de la campagne sur les chandails portés durant leurs activités d'accueil.

Principales collaborations

À l'interne

Afin de faciliter le traitement de certaines situations et de mener à bien plusieurs projets, le BIMH et le Comité de prévention ont obtenu la précieuse collaboration de plusieurs partenaires sur le campus : le Secrétariat général, les différents syndicats et associations, les Services aux étudiants, les associations étudiantes, les gestionnaires administratifs et académiques, les cadres, le Bureau de la sûreté, le Comité sur les comportements perturbateurs, le Bureau de l'ombudsman, la Division des affaires juridiques, le Programme d'aide aux personnels, la Direction des ressources humaines et les membres du rectorat. Nous profitons de l'occasion pour remercier ces collaborateurs de leur contribution à promouvoir plus de respect entre les personnes, de leur soutien lors d'interventions et de leur confiance envers le BIMH.

La directrice du BIMH, Pascale Poudrette, est membre statutaire du Comité permanent sur le statut de la femme (CPSF) de l'Université de Montréal. À ce titre, elle a participé aux réunions de ce comité de même qu'à ses différentes activités.

M^{me} Poudrette est aussi membre du Comité sur les comportements perturbateurs et a pris part à différentes rencontres et interventions découlant de situations signalées à ce comité.

À l'externe

Certaines situations ont nécessité l'intervention du Service de police de la Ville de Montréal, de l'équipe d'Urgence psychosociale-Justice (UPS), ainsi que de certains centres de crise et de centres hospitaliers.

La directrice du BIMH a communiqué régulièrement avec les responsables des dossiers de harcèlement et

de violences à caractère sexuel des autres universités québécoises et canadiennes et de certains organismes publics et parapublics au Québec.

Durant l'année 2015-2016, M^{me} Poudrette a été vice-présidente de l'Association canadienne pour la prévention de la discrimination et du harcèlement en milieu d'enseignement supérieur (ACPDHME). Elle est aussi membre de l'International Association on Workplace Bullying & Harassment (IAWBH), de l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec (IMAQ), de la Société québécoise de psychologie du travail et des organisations (SQPTO) et de l'Ordre des psychologues du Québec (OPQ). Elle a participé à certaines activités organisées par ces différents regroupements.

Deux projets de collaboration à l'externe ont mobilisé particulièrement la directrice du BIMH, soit les travaux du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle mandaté par le Bureau de coopération interuniversitaire (BCI), et la rédaction de son rapport : *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, ainsi que la mise en place de la campagne « Sans oui, c'est non ! » en partage avec l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur du Québec et la création d'un comité provincial « Sans oui, c'est non ! » qui inclut comme partenaires non seulement les différentes universités, mais également les associations étudiantes du Québec. **Ces deux projets sont décrits ci-dessous.**

1. Rapport du Bureau de coopération interuniversitaire (BCI)²³

En janvier 2015, les membres du conseil d'administration du BCI, qui regroupe les 18 établissements universitaires du Québec, ont mandaté un groupe de travail afin de

23. Rapport, *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle mandaté par le BCI, 2016.

faire le point sur les pratiques de prévention et d'intervention en matière de harcèlement et de violences à caractère sexuel en milieu universitaire.

À cette fin, au début de l'année 2015, huit personnes reconnues au sein de leur établissement d'enseignement ont été sollicitées pour faire partie du groupe de travail. La présidence du groupe a été confiée à M^{me} Poudrette.

Mandat du groupe de travail

Le mandat du groupe de travail était circonscrit au harcèlement et aux violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire. De façon plus précise, le travail du groupe consistait à :

- effectuer une collecte des politiques et des procédures des établissements universitaires, d'ici et d'ailleurs, en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle ;
- procéder à l'analyse de ces politiques pour en dégager les meilleures pratiques ;
- rédiger un document de référence commun sur les façons d'aborder la problématique du harcèlement sexuel et de la violence sexuelle dont pourrait bénéficier l'ensemble des établissements du réseau universitaire québécois.

Le groupe de travail initial a tenu six rencontres formelles d'une journée aux dates suivantes : les 11 février (une demi-journée), 6 mars, 10 avril, 23 avril et 11 mai 2015 et le 5 avril 2016 (une demi-journée). En outre, plusieurs rencontres en sous-groupe et appels téléphoniques entre les membres ont été nécessaires pour réaliser l'ensemble des travaux. Certains membres n'ont participé qu'aux rencontres alors que d'autres ont contribué à la rédaction du document. M^{me} Poudrette s'est vu confier la tâche d'assembler les travaux et d'amalgamer l'ensemble du contenu de cet outil de référence destiné à guider la réflexion des établissements et la mise en application de bonnes pratiques pour enrayer la violence à caractère sexuel.

Durant ses travaux, le groupe a été à même de dégager différents constats. Il est rapidement apparu que les établissements ne sont pas tous au même point quant aux efforts déployés pour contrer les violences à caractère sexuel. Il s'est également avéré que les ressources humaines et financières ainsi que les stratégies d'action pour faire face à cette violence différaient grandement. Il est important de spécifier que l'ensemble des actions doit tenir compte des particularités et des ressources de chacune des universités et être adapté à leur propre contexte. Toutefois, le document du groupe de travail a été entièrement conçu pour orienter les établissements à faire des choix éclairés dans la mise en place des mesures, en fonction de leur réalité propre.

En outre, cet outil de référence formule des recommandations et propose des actions concrètes et pratiques afin que les campus soient encore plus sécuritaires pour

les personnes qui y étudient et y travaillent et qu'ils les soutiennent encore mieux.

Quelques constats du rapport du BCI

Les établissements universitaires ne sont pas tous au même niveau et diffèrent quant aux :

- efforts déployés pour contrer les violences à caractère sexuel ;
- stratégies d'action pour faire face à cette violence ;
- politiques et règlements ;
- processus de traitement ;
- ressources humaines et financières déployées.

Quelques zones et périodes à risques

- Les événements festifs avec consommation d'alcool et de drogues.
- Les activités d'accueil (initiations).
- La première année universitaire pour les nouvelles étudiantes et nouveaux étudiants.
- Les activités d'enseignement, d'études ou de stage.
- La relation de proximité inhérente aux études de cycles supérieurs.
- Les activités liées aux équipes sportives.
- La culture organisationnelle : culture du viol.

Pratiques à favoriser pour la prévention sur les campus

- S'engager publiquement (en tant qu'établissements, syndicats, associations étudiantes, ressources, gouvernements).
- Désigner un « porteur de dossier » pour coordonner les activités.
- Favoriser la collaboration (interne et externe).
- Mettre en place des comités de travail et de prévention.
- Tenir des campagnes de sensibilisation.
- Offrir des programmes de prévention et de formation (comment devenir des témoins actifs, comment recevoir un dévoilement, les relations amoureuses saines, l'affirmation de soi, etc.).
- Former la communauté universitaire (p. ex. sensibilisation générale aux violences à caractère sexuel, comment accueillir un dévoilement).
- Travailler à réduire les facteurs de risque.
- Combiner les approches.

Pratiques à favoriser pour l'intervention

- Définir un point de chute : la ressource désignée sur le campus.
- Choisir et former les intervenants spécialisés.
- Appliquer les grands principes d'intervention.

- Former les premiers confidents et les premiers répondants.
- Offrir des services de soutien et d'accompagnement.
- Assurer la confidentialité et la discrétion dans le traitement des situations.
- Offrir deux voies pour le traitement des situations (signalement par opposition à plainte).
- Mettre en place les pratiques à favoriser pour les interventions informelles lors d'un signalement.
- Mettre en place les pratiques à favoriser pour les interventions formelles lors du dépôt d'une plainte institutionnelle.
- Présenter et expliquer les recours de nature judiciaire aux personnes.
- Appliquer des mesures de prévention et d'accommodement lors d'un signalement ou d'une plainte.
- Établir et diffuser un protocole d'intervention.
- Sensibiliser l'ensemble de la communauté aux règles de conduite attendues ;
- Conduire à des actions concrètes en matière de prévention et d'intervention ;
- S'inspirer des bonnes pratiques en matière de traitement des plaintes ;
- Énoncer clairement les processus de traitement informel et formel des situations ;
- S'inspirer des meilleures pratiques pour inclure l'ensemble des violences à caractère sexuel ou mener à la création d'une réglementation propre à cette problématique ;
- Affirmer que les victimes seront bien traitées et recevront des services adaptés à leurs besoins ;
- Affirmer que les personnes fautives seront tenues pour responsables de leurs comportements.

Les personnes victimes ou survivantes doivent pouvoir :

- Repérer rapidement les ressources (un point de chute) ;
- Être accueillies, respectées et écoutées sans jugement ;
- Être orientées vers les ressources de soutien et de soins en fonction de leurs besoins ;
- Être renseignées sur les recours et interventions possibles (informels, formels, judiciaires) ;
- Choisir les démarches qui leur conviennent et être respectées dans ce choix ;
- Obtenir des mesures de prévention et d'accommodement académique ;
- Souhaiter que la situation soit traitée avec diligence et discrétion.

Pratiques à favoriser en matière de politiques et règlements

Historiquement, la plupart des établissements d'enseignement au Québec se servent des politiques ou règlements en matière de harcèlement psychologique pour traiter les situations de violence à caractère sexuel. Toutefois, ces politiques et règlements ne couvrent pas l'ensemble des violences à caractère sexuel, et les inconduites signalées doivent répondre aux cinq critères du harcèlement afin d'être jugées recevables et faire l'objet de sanctions, ce qui pose problème en soi.

Certains établissements ont décidé d'adopter une réglementation particulière contre le harcèlement sexuel ou les violences à caractère sexuel afin de mettre clairement l'accent sur la prévention et la lutte quant à ce type d'inconduites.

Pour être efficaces, les politiques et règlements doivent :

La collaboration, la clé d'un changement de culture :

- Désigner et faire connaître les ressources internes et externes susceptibles d'aider les personnes lors de situations où des gestes de violence sexuelle sont rapportés ;
- Bien définir les rôles et responsabilités des différents acteurs ;
- Travailler ensemble pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel (établissements d'enseignement, associations étudiantes, syndicats, partenaires communautaires et gouvernementaux) ;
- Établir une communauté de partage inter-établissement.

Pour en apprendre davantage et consulter le rapport du BCI, nous vous invitons à vous rendre à l'adresse suivante : http://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_adopte-CA_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf.

2. La Campagne provinciale « Sans oui, c'est non ! »

La campagne « Sans oui, c'est non ! » vise à sensibiliser la communauté universitaire à l'importance du consentement sexuel et aux signes qui y sont associés, à outiller les personnes à réagir adéquatement lorsqu'elles sont témoins de gestes de violence sexuelle et à publiciser les ressources pour les victimes de harcèlement ou de violences à caractère sexuel. Pour obtenir plus d'information sur la campagne, nous vous invitons à vous rendre à l'adresse suivante : www.sansouicestnon.umontreal.ca.

La campagne a suscité beaucoup d'intérêt et a reçu un accueil exceptionnel depuis son lancement à l'UdeM en décembre 2014. À la suite de demandes répétées d'autres universités et associations étudiantes pour partager le matériel de la campagne, la FAÉCUM, le BIMH et la direction de l'UdeM ont décidé d'évaluer la possibilité d'en faire une campagne provinciale. Dès

l'été 2015, le BIMH et la FAÉCUM ont sollicité l'ensemble de la communauté universitaire québécoise afin de connaître l'intérêt de tous à s'unir pour porter ensemble cette campagne de prévention. Il s'est avéré que l'ensemble des universités québécoises et la majorité de leurs associations étudiantes étaient très intéressées par ce partenariat. Tous souhaitaient s'unir et parler d'une voix forte dans le but d'offrir une plus grande visibilité aux messages, de miser sur des valeurs communes et de maximiser les ressources et l'impact de cette importante sensibilisation.

Il fut décidé que cette nouvelle campagne provinciale commune serait pilotée par un comité provincial. Les universités participantes ont été invitées à créer leur propre comité interne en collaboration avec leurs associations étudiantes. Deux membres de ces comités internes, soit un représentant de la population étudiante et un représentant institutionnel (idéalement un ou une responsable de la prévention des violences à caractère sexuel et du harcèlement), étaient appelés à siéger au comité provincial. Cette proposition de collaboration a suscité énormément d'enthousiasme et d'intérêt. Chaque partenaire était appelé à signer une entente de partenariat dans le but de bien encadrer cette collaboration. À l'automne 2015, le comité provincial est né et sa présidence a été confiée à M^{me} Poudrette. Les rencontres du comité provincial ont eu lieu à l'Université de Montréal (le 26 novembre 2015 et le 18 février 2016), à l'Université de Sherbrooke (le 14 janvier 2016) et à l'UQAM (le 3 mars 2016). La formule de l'audioconférence a été proposée pour accommoder les partenaires plus éloignés du lieu de la rencontre. L'animation était assurée par M^{me} Poudrette. Le comité a toujours favorisé les discussions et le consensus. Malgré les réalités différentes et les points de vue parfois divergents, les partenaires ont toujours travaillé dans une perspective de collaboration et de concertation. Toutes les rencontres ont fait l'objet de comptes rendus.

Une conférence de presse a été organisée le 14 mars 2016 à l'Hôtel Gouverneur Montréal à laquelle ont pris part les deux porte-paroles de la campagne, le rappeur Koriass et la chroniqueuse Véronique Grenier, ainsi que Guy Breton à titre de président du Bureau de coopération interuniversitaire (BCI). Cette conférence de presse donnait le coup d'envoi de la campagne provinciale « Sans oui, c'est non ! », qui regroupait alors 16 établissements universitaires et 23 associations étudiantes. La création du comité provincial et le lancement de la campagne ont été soutenus financièrement par le BCI grâce à une

contribution de 10 000 \$. Pour l'occasion, un nouveau site Web a été créé, www.sansouicestnon.ca, afin d'inclure tous les partenaires et leurs ressources respectives et de faciliter le partage d'outils. Les différentes communautés universitaires ont aussi diffusé plusieurs messages d'intérêt et outils de sensibilisation, et organisé des activités de prévention afin de témoigner de leur volonté de favoriser un milieu d'études, de travail et de vie exempt de comportements inacceptables sur les campus du Québec. « Sans oui, c'est non ! » a su constituer une communauté de partage où les établissements et les associations étudiantes travaillent ensemble, mettent en commun leurs outils de sensibilisation.

Devant le succès de ce partenariat et la forte volonté des partenaires qu'il se poursuive, la campagne « Sans oui, c'est non ! » devrait devenir un organisme à but non lucratif pourvu d'une mission claire et d'une structure légale pour voir à son administration au cours de l'année 2016. De plus, afin d'assurer la pérennité de la campagne, des demandes de subvention seront envoyées pour permettre d'embaucher une personne coordonnatrice et de réaliser quelques projets tels que la création de capsules vidéo de sensibilisation.

Le partage de la campagne créée à l'UdeM, la formation du comité provincial, l'organisation de ce partenariat et du lancement provincial de la campagne ont mobilisé la directrice du BIMH à partir de l'automne 2015. M^{me} Poudrette était régulièrement en communication avec des représentants d'autres établissements d'enseignement ou encore d'associations étudiantes de partout au Québec. De plus, elle a été en contact régulier avec le personnel du BCI, d'Universités Canada, du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) et du Secrétariat à la condition féminine (SCF) du gouvernement du Québec relativement aux questions entourant les violences à caractère sexuel sur les campus. Le leadership assumé par le BIMH a permis à l'UdeM de rayonner sur les scènes provinciale et nationale et d'affirmer son expertise auprès des établissements d'enseignement et instances gouvernementales. La campagne « Sans oui, c'est non ! » s'est avérée une ambassadrice extraordinaire pour l'UdeM et notre établissement peut être fier d'avoir contribué activement à la mobilisation de la grande communauté universitaire à l'égard des enjeux sur le harcèlement et la violence à caractère sexuel et d'avoir orienté ce changement de culture.

**SANS
CONSENTEMENT,
C'EST UNE
AGRESSION!**

**SANS OUI
C'EST NON!**

sansouicestnon.ca

PARTIE 4

STATISTIQUES RELATIVES AUX DEMANDES REÇUES PAR LE BIMH

Cette partie du rapport présente les principales statistiques sur les demandes formulées au BIMH durant l'année 2015-2016. À titre comparatif, les données statistiques de l'année 2015-2016 seront parfois jumelées à celles de l'année 2011-2012. Ces données sont les plus récentes accessibles actuellement.

Nombre et provenance des demandes

Durant l'année 2015-2016, 697 demandes ont été adressées au BIMH. Comme l'indique le **tableau 1**, la plupart des demandes proviennent de l'interne ($n = 564$). Afin d'obtenir le nombre réel de demandes qui touchent au moins une personne membre de l'UdeM, soit 94 % ($n = 655$), nous devons additionner, aux demandes internes, celles qui proviennent d'établissements affiliés et celles de la catégorie « Interne / externe ». À l'externe, le nombre de demandes s'élève à 42 (6 %).

TABLEAU 1
PROVENANCE DES DEMANDES REÇUES PAR LE BIMH

Provenance	2015-2016	2011-2012
École affiliée / CHUM ¹	19	2
Externe ²	42	16
Interne	564	340
Interne / externe ³	72	29
TOTAL	697	387

1. Situations où l'une des personnes concernées vient de la communauté universitaire, tandis que l'autre est rattachée à d'autres lieux associés à la mission universitaire (ex. : HEC Montréal, Polytechnique Montréal, centres hospitaliers, milieux de stage, etc.).
2. Aucune des personnes concernées n'est membre de la communauté universitaire.
3. Situations où l'une des personnes concernées vient de la communauté universitaire, tandis que l'autre vient de l'extérieur.

On peut remarquer une importante augmentation du nombre de demandes effectuées auprès du BIMH. Cette hausse reflète l'expérience sur le terrain vécue par le personnel du BIMH, qui a noté un accroissement significatif des demandes au cours des deux dernières années, spécialement celles liées aux violences à caractère sexuel.

Le **graphique 1** illustre le nombre de demandes faites au BIMH selon les mois de l'année. On y constate que le BIMH a reçu, en moyenne, 58 demandes par mois pour l'année 2015-2016 et 32 demandes par mois pour l'année 2011-2012. C'est aux mois de novembre, mai, octobre et mars que les nouvelles demandes ont été le plus nombreuses.

GRAPHIQUE 1
DEMANDES REÇUES PAR LE BIMH RÉPARTIES PAR MOIS

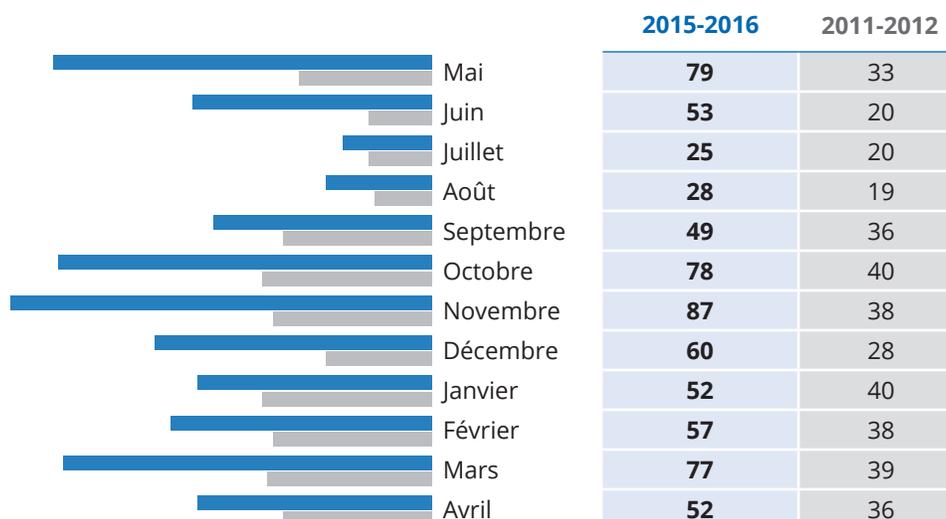


TABLEAU 2
MOYEN UTILISÉ POUR JOINDRE LE BIMH

Moyen utilisé	2015-2016	2011-2012
Courriel	182	64
En personne	115	11
Lettre	3	1
Téléphone	397	311
TOTAL	697	387

Comme on peut le constater au [tableau 2](#), le téléphone demeure le principal moyen utilisé (57 %) pour soumettre une demande au BIMH. Le courriel est de plus en plus utilisé (26 % du temps) comme premier moyen pour entrer en communication avec le BIMH. On peut voir une augmentation du nombre de personnes (16 %) ayant fait appel au BIMH en se présentant directement dans ses locaux. Plusieurs de ces demandes sont formulées lors de rencontres ou de réunions auxquelles participe le personnel du BIMH.

Les demandes effectuées au BIMH se divisent en quatre catégories (intervention, information, formation et autres demandes). L'analyse statistique de cette année présente une particularité en comparaison des derniers rapports produits. Les demandes d'intervention sont maintenant divisées en deux catégories distinctes, soit les situations de conflit d'un côté et les situations de harcèlement de l'autre, afin de raffiner leur analyse. En effet, cette distinction permet de déterminer les interventions de prévention secondaire, où la gestion des différends peut régler une situation et éviter que celle-ci dégénère en harcèlement.

TABLEAU 3
NATURE DES DEMANDES REÇUES PAR LE BIMH

Nature des demandes	2015-2016	2011-2012
Demandes d'intervention	368	231
Demandes d'information	130	129
Demandes de formation	37	4
Autres demandes	162	23
TOTAL	697	387

Interventions	2015-2016	2011-2012
Conflit	124	S. O.
Harcèlement	244	231
TOTAL	368	231

Demandes d'information

TABLEAU 4
ANALYSE DÉTAILLÉE DES DEMANDES D'INFORMATION ADRESSÉES AU BIMH¹

Demandes d'information	2015-2016	2011-2012
Atelier, formation, conférence	13	5
Documentation, matériel de sensibilisation	22	6
Information sur la Politique contre le harcèlement, recours	46	26
Information sur le harcèlement et ses conséquences	23	29
Information sur nos services	71	71
Ressources, références	16	8
Autre	3	—
TOTAL	194	145

1. Il ne faut pas confondre le nombre total de demandes d'information ($n = 130$ du tableau 3) avec le nombre total du détail des informations demandées ($n = 194$ de ce tableau), puisqu'une personne peut adresser au BIMH plusieurs types de demandes d'information.

L'analyse détaillée des demandes d'information adressées au BIMH ([tableau 4](#)) nous permet de constater que les personnes qui s'adressent au BIMH souhaitent majoritairement obtenir des informations sur les services offerts par le Bureau, des explications liées à la Politique contre le harcèlement de l'UdeM et aux autres recours possibles ainsi que des précisions sur le harcèlement et ses conséquences.

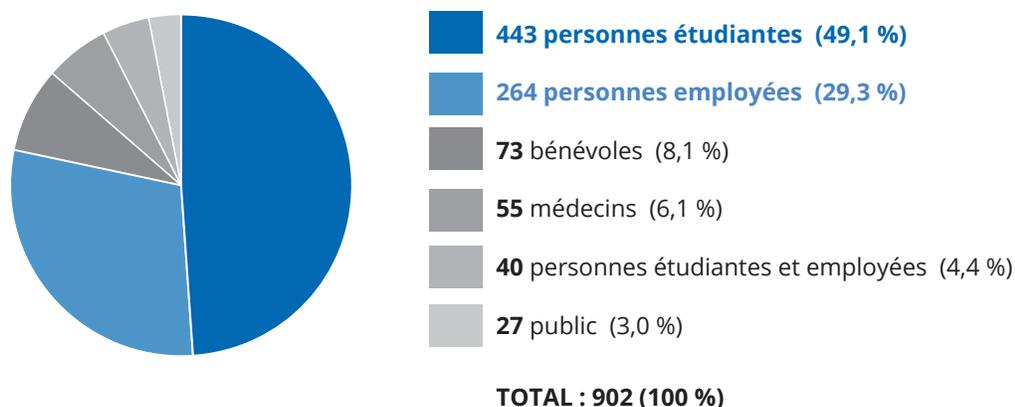
Demandes de formation

Des 37 demandes de formation adressées au BIMH, toutes proviennent de l'interne, sauf une. On observe que les demandes liées aux formations sont à la hausse et le BIMH est de plus en plus sollicité pour sensibiliser et former les différentes catégories de membres de la communauté. Les séances de formation visent essentiellement à sensibiliser la communauté universitaire aux problématiques associées au harcèlement, aux conflits, à la civilité, au respect des personnes et à la violence à caractère sexuel.

TABLEAU 5
ANALYSE DÉTAILLÉE DES DEMANDES DE FORMATION ADRESSÉES AU BIMH

Répartition des demandes de formation	2015-2016	2011-2011
Conférence	1	—
Formation à l'externe	1	—
Formation aux personnes employées	12	4
Formation aux personnes étudiantes	10	4
Formation aux personnes employées et étudiantes	2	—
Formation aux bénévoles	3	—
Formation au public	2	—
Formations demandées non effectuées	6	—
TOTAL	37	8

Nombre de personnes formées par catégories pour 2015-2016



Types de formation pour 2015-2016

Type de formation	Nombre de personnes	Catégories de personnes
Conférence	55	Médecins
Civilité	43	Personnes employées
Civilité et harcèlement	23	Bénévoles
Harcèlement	25	Bénévoles
Harcèlement	58	Personnes employées
Harcèlement	40	Personnes étudiantes et employées
Harcèlement	4	Personnes étudiantes
Harcèlement psychologique et sexuel	21	Personnes employées
Harcèlement sexuel	165	Personnes étudiantes
Témoin actif	15	Public
Drogue du viol	12	Public
Écoute	25	Bénévoles
Présentation des services du BIMH	55	Personnes étudiantes
Activités spéciales	189	Personnes étudiantes
Comment j'interagis avec les autres	141	Personnes employées
Comment j'interagis avec les autres	30	Personnes étudiantes
Autre	1	Personne employée
TOTAL	902	

La formation intitulée « Comment j’interagis avec les autres » a été donnée à plusieurs reprises en vue d’outiller les participants pour qu’ils améliorent leurs relations interpersonnelles. Les thématiques relatives aux violences à caractère sexuel suscitent de plus en plus d’intérêt sur le campus et plusieurs formations sont déjà prévues pour l’année 2016-2017. Le BIMH se réjouit de cette augmentation, car les formations demeurent des moyens à privilégier afin d’induire un changement de culture.

En général, les séances de sensibilisation données par le BIMH durent 90 minutes pour les membres du personnel et les membres de la communauté étudiante. Toutefois, quelques séances de trois heures ont été tenues afin d’approfondir certaines problématiques. Ces formations sont organisées en collaboration avec les unités et les services ou encore avec les membres du personnel enseignant. De plus, le BIMH est très heureux d’avoir été intégré à la formation obligatoire donnée en collaboration avec la Direction de la prévention et de la sécurité (DPS) afin de sensibiliser les organisateurs d’événements spéciaux comme les activités d’accueil et les fêtes.

Autres demandes

Le BIMH reçoit également d’autres types de demandes (**tableau 6**). Certaines d’entre elles concernent l’élaboration d’activités de prévention et la création de matériel de sensibilisation, alors que d’autres visent une collaboration dans le milieu ou à l’externe. Le nombre supérieur de ces demandes (catégorie « Autre ») ($n = 139$) pour l’année 2015-2016 s’explique par une augmentation des requêtes liées au groupe de travail du Bureau de coopération interuniversitaire (BCI), à la campagne nationale « Sans oui, c’est non ! » et aux différentes sollicitations relatives aux violences à caractère sexuel.

TABLEAU 6
ANALYSE DÉTAILLÉE DES « AUTRES DEMANDES » ADRESSÉES AU BIMH¹

Autres demandes	2015-2016	2011-2012
Collaboration avec les médias	6	1
Collaboration avec une autre instance sur le campus	16	—
Collaboration dans le milieu	12	7
Création de matériel	8	3
Élaboration d’activités de prévention	5	6
Autre	139	9
TOTAL	186	26

1. Il ne faut pas confondre le nombre total des « autres demandes » ($n = 162$ du tableau 3) avec le nombre total de ces demandes détaillées ($n = 186$ de ce tableau), puisqu’une personne peut adresser au BIMH plusieurs types de demandes.

Demandes d'intervention

RAPPEL DES DONNÉES DU TABLEAU 3

NATURE DES DEMANDES D'INTERVENTION REÇUES PAR LE BIMH¹

Interventions	2015-2016
Conflit	124
Harcèlement	244
TOTAL	368

TABLEAU 7

TYPES DE COMPORTEMENTS PORTÉS À L'ATTENTION DU BIMH¹

(conflit et harcèlement combinés)

Types de comportements	2015-2016	2011-2012
Discriminatoire	37	24
Sexuel	74	28
Psychologique	287	162
Criminel	29	17
Non spécifié	—	
TOTAL	427	231

1. Il ne faut pas confondre le nombre total des types de comportements ($n = 427$ de ce tableau) avec le nombre total des demandes ($n = 368$ du tableau 3), puisqu'une demande peut mettre en cause plus d'un type de comportement.

Afin de faciliter la comparaison des données dans le temps, les statistiques liées à un conflit et celles liées à des allégations de harcèlement sont combinées dans le [tableau 7](#), puisque pour l'année 2011-2012 aucune demande liée à un conflit n'a été comptabilisée distinctement.

TABLEAU 7A
SITUATIONS DE CONFLIT PORTÉES À
L'ATTENTION DU BIMH¹

Types de comportements	2015-2016
Discriminatoire	10
Sexuel	5
Psychologique	109
Criminel	3
Non spécifié	—
TOTAL	127

1. Il ne faut pas confondre le nombre total des situations de conflit ($n = 127$ de ce tableau) avec le nombre total des situations de conflit ($n = 124$ du tableau 3), puisqu'une situation de conflit peut compter plus d'un type de comportement.

Les **tableaux 7A** et **7B** nous permettent de constater que pour l'année 2015-2016, les conflits de nature psychologique (109 sur 127) et les allégations de harcèlement psychologique (178 sur 300) demeurent les situations le plus souvent rapportées, avec un total au **tableau 7** de 287 comportements d'ordre psychologique sur 427 (67 %) ; suivent les comportements de nature sexuelle : 74 ou 17 % ; discriminatoire : 37 ou 9 % ; et criminelle : 29 ou 7 %.

Nous observons également une augmentation des demandes d'intervention, tous types confondus. Toutefois, les chiffres concernant les demandes liées au harcèlement et aux différentes formes de violence à caractère sexuel ont plus que doublé, ce qui reflète la grande préoccupation sociale à l'égard de ces problématiques et illustre que le mouvement lancé dans la sphère publique pour dénoncer les agressions sexuelles a également une incidence sur le campus. En effet, les personnes signalent de plus en plus ce type d'inconduites au BIMH.

Toutefois, il demeure important d'interpréter ces chiffres avec nuance, car une hausse des signalements ne signifie pas qu'il y ait plus de situations de harcèlement sur le campus, puisque plusieurs facteurs peuvent influencer cette augmentation des demandes.

D'une part, nous pouvons considérer cette hausse de façon positive, puisque des efforts importants ont été faits par le BIMH auprès de la communauté (et par la FAÉCUM auprès de la communauté étudiante) pour inviter les personnes qui vivent une situation de violence à caractère sexuel ou qui sont témoins d'inconduites de nature

TABLEAU 7B
SITUATIONS DE HARCÈLEMENT PORTÉES
À L'ATTENTION DU BIMH¹

Types de comportements	2015-2016
Discriminatoire	27
Sexuel	69
Psychologique	178
Criminel	26
Non spécifié	—
TOTAL	300

1. Il ne faut pas confondre le nombre total des situations de harcèlement ($n = 300$ de ce tableau) avec le nombre total des situations de harcèlement ($n = 244$ du tableau 3), puisqu'une situation de harcèlement peut compter plus d'un type de comportement.

sexuelle à briser le silence et à venir chercher du soutien. La même invitation à être proactif dans la résolution de différends a été faite auprès des personnes vivant des conflits. Ainsi, non seulement le BIMH fait la promotion d'interventions précoces afin d'éviter que les situations dégénèrent, mais il invite également les membres de la communauté à devenir des témoins actifs et à signaler les actes de violence à caractère sexuel ou à intervenir dans de telles situations. Le BIMH souhaite outiller les gens pour qu'ils réagissent adéquatement lorsqu'ils sont confrontés à des manques de respect ou des inconduites.

De plus, l'envergure et la grande portée des campagnes de sensibilisation aux violences à caractère sexuel (« Sans oui, c'est non! ») et au respect des personnes (« Le respect, une recette gagnante! »), combinées avec l'augmentation des formations effectuées par le BIMH, ont pour effet de sensibiliser la communauté aux diverses problématiques et de faire connaître davantage le BIMH et ses services. Dans cette perspective, une plus grande dénonciation des attitudes vexatoires et l'affirmation par l'établissement de valeurs plus centrées sur le bien-être des individus constituent des vecteurs de changement qui ont certainement influencé à la hausse le nombre de demandes adressées au BIMH.

Aussi, on observe que plusieurs cadres et gestionnaires académiques sont mobilisés et viennent chercher des conseils auprès du BIMH pour mieux gérer les comportements déviants ou les conflits au sein de leurs équipes. On peut également mettre en lumière la relation de confiance et de collaboration qu'a réussi à bâtir le BIMH avec ses différents partenaires et collaborateurs.

D'autre part, on observe que d'autres facteurs ont pu influencer ces mêmes résultats, par exemple l'application inadéquate ou abusive du droit de gérance par certains gestionnaires (ce qui entraîne souvent des signalements de groupe). On peut parler également des initiatives pas toujours heureuses de certains gestionnaires dans la mise en œuvre de changements ou encore de l'adoption, par certains d'entre eux, d'une philosophie du laisser-faire qui conduisent souvent à des environnements de travail toxiques et à des tensions engendrées par la frustration et le manque d'encadrement. En outre, on dénote que de plus en plus de personnes occupent des postes où l'on observe une surcharge de travail récurrente, ce qui ne peut que nuire au bien-être des individus et provoquer des tensions supplémentaires dans les relations interpersonnelles. De plus, force est de constater que certaines personnes se permettent des commentaires vexatoires et dénigrants (particulièrement par les médias sociaux) comme si elles se sentaient justifiées de dire tout ce qu'elles pensent sans se soucier de l'impact de leurs commentaires sur autrui. Ces comportements sont inquiétants et seront à surveiller dans les prochaines années, car ils sont nocifs pour ceux et celles qui en font les frais.

Toutefois, l'influence réelle de l'ensemble de ces variables est difficile à mesurer.

Néanmoins, un constat s'impose : les situations signalées au BIMH continuent d'être complexes et concernent très souvent des individus en détresse ou aux prises avec des problèmes de santé mentale. Bien entendu, le temps alloué aux différentes interventions effectuées par le personnel du BIMH augmente selon la complexité des situations et le nombre de personnes visées.

Types de comportements rapportés selon le type de gestes vexatoires

L'analyse des comportements rapportés dans les demandes d'intervention (**Tableau 8**) permet de faire ressortir les principaux types de comportements rapportés au BIMH. Ainsi, parmi les comportements discriminatoires, les attitudes problématiques les plus rapportées sont liées au racisme. Parmi les signalements de nature sexuelle, les gestes les plus dénoncés se trouvent dans le groupe « Propos et paroles » et font référence à des commentaires misogynes, sexistes ou à connotation sexuelle inappropriés. Beaucoup de gens signalent des comportements d'ordre psychologique appartenant au groupe « Propos et gestes vexatoires ». La menace à la sécurité et le cyberharcèlement s'avèrent les comportements d'ordre criminel les plus rapportés.

TABLEAU 8
TYPES DE COMPORTEMENTS RAPPORTÉS AU BIMH SELON LE TYPE DE GESTES VEXATOIRES¹
 (conflit et harcèlement combinés)

Type de comportement (gestes vexatoires) à caractère :	2015-2016
Discriminatoire	
Âge	8
Cyberharcèlement	6
Homophobie	8
Identité sexuelle	1
Racisme	23
Religion	12
Sexisme	10
Autre	3
Sexuel	
Agression sexuelle	20
Chantage, représailles	8
Cyberharcèlement	28
Frôlement, attouchement	20
Message, photo, vidéo	28
Propos et paroles	41
Autre	21
Psychologique	
Abus administratifs	32
Abus de pouvoir	89
Atteinte à la réputation	45
Comportement menaçant	68
Cyberharcèlement	24
Droit de gérance abusif	54
Exclusion et isolement	62
Persécution	72
Propos et gestes vexatoires	217
Quérulence	12
Autre	40
Criminel	
Agression physique	5
Appel téléphonique	9
Cyberharcèlement	22
Menace à la sécurité	23
Suivre	7
Autre	5
TOTAL	1 026

1. Il ne faut pas confondre le nombre total de gestes vexatoires ($n = 1026$ de ce tableau) avec le nombre total des demandes d'intervention ($n = 368$ du tableau 3), puisque plusieurs gestes vexatoires peuvent avoir été allégués lors d'une demande d'intervention.

Principales caractéristiques des demandes d'intervention

Cette section permet d'analyser les principales caractéristiques des 368 situations signalées en 2015-2016, soit 124 situations liées à un conflit et 244 situations liées à des allégations de harcèlement.

Sexe des personnes concernées

TABLEAU 9
DEMANDES D'INTERVENTION SELON LE SEXE DE LA PERSONNE PLAIGNANTE ET LE SEXE DE LA PERSONNE MISE EN CAUSE RELATIVEMENT AU TYPE DE COMPORTEMENT¹

Sexe de la personne plaignante	Sexe de la personne mise en cause				TOTAL
	Femme	Groupe	Homme	Non identifié	
Femme	103	6	112	6	227
Groupe ²	15	10	22	3	50
Homme	31	9	49	1	90
Non identifié	1	—	—	—	1
TOTAL	150	25	183	10	368

Type de comportement Sexe de la personne plaignante	Sexe de la personne mise en cause				TOTAL
	Femme	Groupe	Homme	Non identifié	
Discriminatoire					
Femme	9	—	14	—	23
Groupe ²	2	1	4	—	7
Homme	1	—	6	—	7
Sexuel					
Femme	1	—	42	6	49
Groupe ²	1	—	9	3	13
Homme	5	—	7	—	12
Psychologique					
Femme	96	6	67	4	173
Groupe ²	13	10	17	1	41
Homme	25	9	37	1	72
Non identifié	1	—	—	—	1
Criminel					
Femme	—	—	16	3	19
Groupe ²	—	1	3	2	6
Homme	1	1	2	—	4
TOTAL	155	28	224	20	427

1. Il ne faut pas confondre le nombre total de demandes ($n = 368$) avec le nombre total de types de comportements ($n = 427$), puisque plus d'un type de comportement peut avoir été allégué lors d'une demande d'intervention.
2. La catégorie « Groupe » renvoie à deux personnes ou plus.

Allégations portées à l'attention du BIMH pour l'année 2015-2016 selon le statut de la personne plaignante et le statut de la personne mise en cause

Le **tableau 10** présente une analyse croisée selon le statut de la personne plaignante et celui de la personne mise en cause.

Ce tableau indique que les trois premières catégories de statut dominantes du côté des personnes plaignantes sont : 1. les membres du personnel syndiqué ; 2. les étudiants et étudiantes du 1^{er} cycle ; et 3. les groupes. Du côté des personnes mises en cause, on trouve : 1. les membres du corps professoral ; 2. les membres du personnel syndiqué ; et 3. le personnel cadre et les étudiants et étudiantes du 1^{er} cycle.

TABLEAU 10
ANALYSE CROISÉE SELON LE STATUT DE LA PERSONNE PLAIGNANTE ET LE STATUT DE LA PERSONNE MISE EN CAUSE

		Statut de la personne mise en cause														TOTAL		
		Anonyme	Cadre	Chargé ou chargée de cours	Conjoint ou conjointe	Membre du personnel non syndiqué	Membre du personnel syndiqué	Personne étudiant au 1 ^{er} cycle	Personne étudiant au doctorat	Personne étudiant à la maîtrise	Gestionnaire académique	Groupe	Membre du corps professoral	Membre du personnel professionnel non syndiqué	Membre du personnel professionnel syndiqué		Tiers	Autre
Statut de la personne plaignante	Cadre	—	5	—	—	—	11	1	—	1	1	—	2	2	1	—	—	24
	Chargé ou chargée de cours	—	1	6	—	—	—	2	1	—	7	1	1	3	—	—	—	22
	Membre du personnel non syndiqué	—	—	—	—	1	—	—	—	—	1	1	—	—	—	—	—	3
	Membre du personnel syndiqué	—	29	—	—	—	34	2	—	2	1	4	2	3	1	—	1	79
	Étudiant ou étudiante (cycle non spécifié)	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3
	Personne étudiant au 1 ^{er} cycle	6	—	1	—	—	2	33	—	1	—	4	9	—	—	—	—	56
	Personne étudiant au doctorat	—	—	2	—	—	—	—	6	1	—	1	9	—	—	1	—	20
	Personne étudiant à la maîtrise	1	—	1	—	—	—	—	—	5	1	1	14	1	1	2	—	27
	Gestionnaire académique	—	—	—	1	—	—	2	—	1	—	2	6	1	—	—	—	13
	Groupe	1	8	2	—	—	5	7	2	—	1	9	8	2	—	2	1	48
	Membre du corps professoral	—	—	—	1	—	4	6	3	2	2	—	7	1	—	—	3	29
	Membre du personnel professionnel non syndiqué	—	9	2	—	—	3	—	—	—	2	1	1	12	—	—	—	30
	Membre du personnel professionnel syndiqué	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	—	1	—	—	6
	Personne stagiaire ou boursière postdoctorale	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1
	Tiers	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	1	—	2
	Autre	—	—	—	—	—	1	1	—	—	—	—	1	—	—	—	2	5
TOTAL	11	54	14	2	1	60	54	12	13	16	24	64	25	4	7	7	368	

Interventions effectuées par le BIMH

Le **tableau 11** fait état des principaux types d'interventions réalisées par le BIMH. Ils sont présentés ici selon le pourcentage du temps accordé pour chaque type d'intervention.

TABLEAU 11
TYPES D'INTERVENTIONS EN POURCENTAGE

Types d'interventions	Situations de conflit en %	Situations de harcèlement en %
Accompagnement de personne	—	2,0
Avis de facteurs de risque	—	2,7
Coaching de conflit	14,9	6,1
Conseil, recommandation	43,1	29,5
Dialogue assisté	0,0	0,4
Intervention dans le milieu	3,8	7,7
Intervention de crise	0,8	2,5
Intervention en climat de travail	1,5	1,6
Médiation	1,9	2,9
Plainte formelle	—	4,3
Référence, documentation	9,5	11,9
Rencontre avec le Comité sur les comportements perturbateurs	0,4	3,4
Séance de formation ou d'information	1,1	1,0
Support au gestionnaire	7,6	8,0
Support psychosocial	9,9	12,0
Autre	5,3	3,8
TOTAL	100	100

Le BIMH met tout en œuvre pour faire cesser les conflits et les situations problématiques. Ainsi, il demeure essentiel de garder cette ressource neutre et impartiale sur le campus afin de continuer d'offrir un mode de traitement des différends le plus objectif possible. Si la situation ne parvient pas à être dénouée par la voie d'un règlement à l'amiable, les personnes plaignantes ont la possibilité de déposer, par écrit, une plainte formelle.

Traitement des plaintes formelles

Il arrive que certaines personnes abordent le BIMH en déposant d'emblée une plainte formelle écrite ($n = 34$). Après analyse de celle-ci et des besoins des personnes plaignantes, la plupart font l'objet d'un traitement informel et conduisent à une entente dans le milieu. Toutefois, un certain nombre sont transmises pour traitement formel.

Piloté par le Secrétariat général, le processus de traitement des plaintes formelles (enquête administrative et Comité de discipline) permet de statuer sur le bien-fondé de celles-ci.

TABLEAU 12
PLAINTES FORMELLES SELON LE STATUT DE LA PERSONNE PLAIGNANTE ET LE STATUT DE LA PERSONNE MISE EN CAUSE

		Personne mise en cause									TOTAL
		Anonyme	Cadre	Membre du personnel syndiqué	Personne étudiant au 1 ^{er} cycle	Personne étudiant à la maîtrise	Groupe	Membre du corps professoral	Membre du personnel professionnel non syndiqué	Tiers	
Personne plaignante	Cadre	—	2	—	—	—	—	—	1	—	3
	Membre du personnel syndiqué	—	4	3	—	—	—	—	1	—	8
	Personne étudiant au 1 ^{er} cycle	3	—	—	8	—	—	—	—	—	11
	Personne étudiant à la maîtrise	—	—	—	—	2	1	2	—	1	6
	Gestionnaire académique	—	—	—	1	—	—	—	—	—	1
	Groupe	—	—	—	2	—	—	—	—	—	2
	Membre du corps professoral	—	—	—	1	—	—	—	—	—	1
	Membre du personnel professionnel non syndiqué	—	1	—	—	—	—	—	1	—	2
TOTAL	3	7	3	12	2	1	2	3	1	34	

TABLEAU 13
ANALYSE DU TRAITEMENT DES 34 PLAINTES FORMELLES REÇUES PAR LE BIMH

Première étape : tentative de traitement par la voie informelle	Dans le cas du personnel non enseignant		Dans le cas d'étudiants et étudiantes ou de membres du personnel enseignant			Plainte suspendue	Plainte traitée par d'autres voies
	Enquête	Plainte fondée	Enquête de recevabilité	Plainte déferée au comité de discipline	Plainte jugée fondée		
34	6	3	3	2	3	10	5

TABLEAU 14
STATUT DES PERSONNES CONCERNÉES DANS LES PLAINTES FORMELLES JUGÉES FONDÉES

1 ^{re} plainte	MEMBRE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL	CONTRE	MEMBRE DU PERSONNEL CADRE
2 ^e plainte	MEMBRE DU PERSONNEL SYNDIQUÉ	CONTRE	MEMBRE DU PERSONNEL SYNDIQUÉ
3 ^e plainte	PERSONNE ÉTUDIANT AU 2^e CYCLE	CONTRE	MEMBRE DU CORPS PROFESSORAL
4 ^e plainte	PERSONNE ÉTUDIANT AU 2^e CYCLE	CONTRE	PERSONNE ÉTUDIANT AU DE 2^e CYCLE
5 ^e plainte	PERSONNE ÉTUDIANT AU 1^{er} CYCLE	CONTRE	PERSONNE ÉTUDIANT AU 1^{er} CYCLE
6 ^e plainte	MEMBRE DU PERSONNEL SYNDIQUÉ	CONTRE	MEMBRE DU PERSONNEL SYNDIQUÉ

Principales collaborations

Le **tableau 15** présente les principales collaborations du BIMH afin de résoudre plusieurs situations qui lui ont été signalées.

TABLEAU 15
PRINCIPALES COLLABORATIONS DU BIMH

Collaboration	Situations de harcèlement
Cadre	57
Centre de crise	4
CSCP	37
Direction de l'UdeM	45
DRH	50
Gestionnaire académique	82
Ombudsman	14
Police	19
Membre du corps professoral	30
Membre du personnel professionnel	16
Programme d'aide	11
Ressources communautaires	1
Division des affaires juridiques	17
Bureau de la sûreté	41
Syndicat, association	36
UPS-Justice	5
Autre	19
TOTAL	411

PARTIE 5

CONCLUSION

La Politique contre le harcèlement invite les membres de notre communauté à entretenir des relations respectueuses, égalitaires et sécuritaires. Afin d'atteindre les objectifs de la Politique, les moyens mis en place doivent favoriser la prévention et les modes de règlement des différends par la voie du dialogue. Le BIMH, qui s'avère une ressource impartiale et tenue à la confidentialité, est maintenant reconnu par la communauté universitaire pour son expertise et sa contribution au maintien d'un sain climat de travail et d'études. De plus, le BIMH est la ressource désignée sur le campus en matière de violence à caractère sexuel. Le Bureau, par son approche psychosociale, sa philosophie d'intervention proactive, son offre de service pour la résolution à l'amiable des situations susceptibles de conduire au harcèlement ainsi que par la diversité des interventions qu'il propose, demeure une ressource grandement appréciée et utilisée dans le milieu.

La qualité et la variété des activités de prévention, adoptées par le Comité de prévention du harcèlement et réalisées par le BIMH, font de l'UdeM un précurseur dans la tenue de campagnes de sensibilisation sur les campus. Les pratiques instaurées et les multiples collaborations avec les associations étudiantes font de l'UdeM un chef de file en matière de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel. Cette approche concertée privilégiée, où tous travaillent en collaboration, fait de tous les membres de notre communauté des agents de changement responsables. Nos bonnes pratiques et nos efforts de sensibilisation inspirent d'autres universités et les stimulent à concevoir leurs propres activités. Pour l'année 2015-2016, les membres du Comité de prévention ont concentré leurs efforts autour de deux campagnes, soit « Sans oui, c'est non! » et « Le respect, une recette gagnante! »

Toute personne devrait pouvoir éprouver un sentiment de sécurité sur les campus et y étudier ou y travailler en toute confiance, sans craindre pour sa santé physique ou psychologique. Le respect mutuel entre les membres de la communauté devient une valeur non négociable et tous les efforts doivent être déployés par l'UdeM afin de promouvoir les droits de tous et d'encourager des relations interpersonnelles respectueuses et civilisées.

L'UdeM doit s'assurer que la réglementation en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel est actualisée et qu'elle s'inspire des meilleures pratiques. La réglementation doit explicitement inviter les membres de la communauté universitaire à se comporter de manière respectueuse dans leurs interactions et énoncer clairement qu'à défaut de le faire des sanctions seront imposées.

Les membres du Comité de prévention du harcèlement et du BIMH convient les membres de la communauté à s'unir et à porter les messages de nos dernières campagnes : « Sans oui, c'est non! » et « Le respect, une recette gagnante! »

e
respect
une
recette
gagnante

