



Bureau d'intervention en  
matière de harcèlement

## **RAPPORT D'ACTIVITÉS** 2017-2018

Bureau d'intervention en  
matière de harcèlement

Université   
de Montréal  
et du monde.



## Message de la direction du BIMH

Le présent rapport couvre la période du 1<sup>er</sup> mai 2017 au 30 avril 2018. Le dernier rapport annuel couvrait la période du 1<sup>er</sup> mai 2015 au 30 avril 2016. Depuis cette période, le mouvement #MoiAussi a suscité un intérêt non négligeable au sein de la communauté. L'année 2017-2018 est donc caractérisée par les répercussions du mouvement #MoiAussi et par l'adoption de la Loi 151 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Cette période est aussi caractérisée par la poursuite de la campagne de prévention « Sans oui, c'est non ! ».

La dernière année aura permis de réaffirmer l'importance du Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH), qui existe au sein de l'Université de Montréal depuis plus de 15 ans. Le travail accompli par le bureau du BIMH est rendu possible, entre autres, grâce à la collaboration et à la confiance que nous accordent les différentes associations étudiantes, unités et facultés, les vice-rectorats, le secrétariat général et le rectorat, ainsi que tous leurs employés et gestionnaires respectifs. Le souci de vouloir contribuer à la mise en place d'un milieu de vie respectueux permet aux membres de la communauté de se sentir soutenus et d'être accueillis dans le respect et la confidentialité.

La prochaine année sera caractérisée principalement par l'actualisation de la politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel, adoptée le 12 novembre 2018 par l'université de Montréal, ainsi que par le partenariat débuté avec HEC Montréal à l'été 2018.

J'aimerais souligner le travail exceptionnel accompli au cours des 15 dernières années par ma prédécesseure, M<sup>me</sup> Pascale Poudrette, qui a mis sur pied le BIMH, initié la campagne provinciale « Sans oui, c'est non ! » et mis de l'avant l'importance d'une culture de respect à l'Université de Montréal. Elle laisse derrière elle des collègues solides, un bureau bien ancré dans le milieu et des campagnes de prévention qui ont marqué une dizaine de cohortes d'étudiants.

Ce rapport comporte cinq parties : la première présente brièvement le contexte législatif et institutionnel lié au harcèlement psychologique et aux violences à caractère sexuel; la deuxième dévoile les statistiques relatives aux demandes traitées par le BIMH; la troisième relate les enjeux principaux rencontrés ainsi que les pistes de recommandation; la quatrième décrit les activités réalisées par le BIMH et la cinquième en conclusion.

Je vous invite à prendre connaissance du rapport annuel du BIMH pour l'année 2017-2018 et vous souhaite une bonne lecture.



**Isabelle Chagnon**  
Directrice par intérim du BIMH

Avril 2019

## Faits saillants de l'année

# 2017-2018

**642**  
Le nombre de  
demandes traitées par  
le BIMH en 2017-2018

# 54

## DEMANDES MENSUELLEMENT

Le BIMH a reçu en moyenne 54 demandes par mois. C'est aux mois de **novembre, mai, octobre, septembre et février** que les nouvelles demandes ont été le plus nombreuses.

# 313

## DEMANDES D'INTERVENTION

On compte **313** demandes d'intervention, **65** demandes de formation, **119** demandes d'information, et **145** autres demandes.

# 76 %

Soixante-seize pourcent (**76 %**) des comportements rapportés en 2017-2018 sont d'ordre psychologique et **17 %** sont de nature sexuelle.

# 16

**C'EST LE NOMBRE DE PLAINTES FORMELLES QUI ONT ÉTÉ DÉPOSÉES AU BIMH. La plupart ont été traitées par la voie informelle**, 15 étaient recevables et 5 d'entre elles ont été jugées fondées.



**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	Message de la direction du BIMH
4	Faits saillants de l'année 2017-2018
8	<b>PARTIE 1 CONTEXTE LÉGISLATIF ET POLITIQUE INSTITUTIONNELLE CONTRE LE HARCÈLEMENT</b>
9	La mission du BIMH
9	Obligations et recours
10	Définitions et manifestations
10	Harcèlement psychologique
10	Violences à caractère sexuel
11	Consentement
12	<b>PARTIE 2 STATISTIQUES RELATIVES AUX DEMANDES TRAITÉES PAR LE BIMH</b>
13	Nombre et provenance des demandes
14	Nature des demandes
14	Demandes d'intervention
14	Types de comportements rapportés selon le type de gestes vexatoires
16	Interventions effectuées par le BIMH
16	Traitement des plaintes formelles
17	Demandes de formation
19	Demandes d'information
19	Autres demandes
20	<b>PARTIE 3 ENJEUX ET RECOMMANDATIONS</b>
21	Comité de prévention du harcèlement : Mandat et composition
22	Enjeu 1 - Politique contre le harcèlement et processus sous-jacents
22	<i>Recommandation 1</i>
22	<i>Recommandation 2</i>
22	<i>Recommandation 3</i>
23	Enjeu 2 - Opérations du BIMH
23	<i>Plan d'action du BIMH :</i>
24	Enjeu 3 - Violences à caractère sexuel
24	Conséquences des violences à caractère sexuel
24	Les difficultés de porter plainte
24	<i>Plan d'action du BIMH</i>

<b>26</b>	<b>PARTIE 4 ACTIVITÉS DE PRÉVENTION RÉALISÉES PAR LE BIMH</b>
27	Matériel d'information et de sensibilisation
28	La campagne de l'UdeM « Sans oui, c'est non ! »
28	Objectifs de la campagne « Sans oui, c'est non ! »
28	Foire des kiosques aux résidences : Le respect une recette gagnante
29	Semaines de prévention et de sensibilisation
29	Semaine de prévention du harcèlement de l'automne 2017
29	Semaine de prévention de la violence de l'automne 2017
29	Semaine de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel de l'hiver 2018
30	Activités d'accueil et party
30	Principales collaborations
<b>32</b>	<b>PARTIE 5 CONCLUSION</b>

## Liste des tableaux

13	Tableau 1	Provenance des demandes traitées par le BIMH
13	Tableau 2	Demandes reçues au BIMH réparties par mois en 2017-2018
14	Tableau 3	Nature des demandes traitées au BIMH
14	Tableau 4	Types de comportements portés à l'attention du BIMH
15	Tableau 5	Types de comportements rapportés au BIMH selon le type de gestes vexatoires
16	Tableau 6	Types d'interventions en pourcentage
16	Tableau 7	Analyse du traitement des seize plaintes formelles fermées en 2017-2018
17	Tableau 8	Statut des personnes concernées dans les cinq plaintes formelles jugées fondées
17	Tableau 9	Proportions des personnes formées par catégorie en 2017-2018
18	Tableau 10	Nombre de personnes formées par le BIMH
18	Tableau 11	Types de formations et participants pour 2017-2018
19	Tableau 12	Détail des demandes d'information adressées au BIMH
19	Tableau 13	Détails des « autres demandes » adressées au BIMH

**PARTIE 1**  
**CONTEXTE LÉGISLATIF**  
**ET POLITIQUE INSTITUTIONNELLE**  
**CONTRE LE HARCÈLEMENT**



## La mission du BIMH

Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) a pour mission de contribuer à faire de l'Université de Montréal un milieu de vie, d'études et de travail ouvert, inclusif et respectueux, où chaque personne peut s'attendre à recevoir un accompagnement bienveillant et exempt de jugement dans le respect de ses attentes et de ses besoins particuliers.

Par sa mission, le BIMH contribue à l'actualisation d'un des engagements du plan d'action de l'UdeM 2016-2021 : MILIEU DE VIE ENGAGEANT ET STIMULANT, et plus spécifiquement aux deux actions suivantes qui y sont liées :

1. Mettre en œuvre une stratégie de promotion du respect, de l'équité et de la diversité.
2. Développer des outils pour permettre à tous de contribuer à un milieu de vie plus sécuritaire, inclusif, et respectueux.

En effet, le BIMH privilégie une approche proactive, axée sur la résolution de problème et sur la prévention de la violence et du harcèlement. Dans une situation donnée, lorsque l'approche informelle de résolution de problème ne donne pas les résultats escomptés, une démarche formelle d'enquête de harcèlement ou

d'incident de violence à caractère sexuel, via le dépôt d'une plainte, peut être effectuée en collaboration avec le secrétariat général.

Dans l'accomplissement de sa mission, le BIMH agit sur quatre volets :

1. **La prévention**, par la sensibilisation, l'éducation et la formation;
2. **L'intervention dans le milieu suite à un signalement**, par le recadrage, le coaching, la médiation et la résolution de problème;
3. **L'accueil et le suivi des plaintes** de harcèlement ou de violence à caractère sexuel;
4. **L'accompagnement**, par le soutien apporté aux personnes plaignantes, aux témoins et, dans la mesure où cela s'avère possible, aux personnes mises en cause.

Les données présentées dans ce rapport sont extraites du logiciel de traitement de données développé pour le bureau d'intervention en matière de harcèlement, qui en assure la cohérence et l'uniformisation.

## Obligations et recours

Les dispositions sur le harcèlement psychologique contenues dans la Loi sur les normes du travail sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> 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.

Le 8 décembre 2017, le projet de Loi 151 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, a été adopté par l'Assemblée nationale.

Le projet de loi s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement*

supérieure 2017-2022, lancée le 21 août 2017 et pour laquelle une somme de 23 millions de dollars est prévue. Il vise notamment à obliger les établissements d'enseignement à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour combattre ces violences.

Parmi les moyens prévus à la Loi, les établissements devront se doter d'une politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, qui sera élaborée, révisée et suivie par un comité permanent composé notamment d'étudiants, de dirigeants et de membres du personnel.

## 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 inconduites.

### Harcèlement psychologique

La définition du harcèlement psychologique<sup>1</sup> 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; 4) une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique; et 5) un milieu de travail néfaste.

À l'Université de Montréal, un comité de travail a été formé en 2018 afin d'élaborer la politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel, adoptée le 12 novembre 2018. Ce comité a évolué vers un Comité permanent sur les violences à caractère sexuel (COVACS), qui a pour mandat d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la Politique ainsi que d'évaluer les mesures mises en place dans le cadre de l'application de la politique.

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).

### Violences à caractère sexuel (aussi nommées VACS)<sup>2</sup>

Les violences à caractère sexuel se définissent comme suit :

Toute forme d'inconduite ou de violence commise sans consentement par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel. La notion de violence à caractère sexuel englobe toute inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, des paroles, comportements ou attitudes à caractère sexuel non consentis, avec ou sans contacts physiques, comme par exemple :

- Les propos sexistes;
- L'attentat à la pudeur;
- L'exploitation sexualisée;
- La production ou l'utilisation d'images sexuelles dégradantes;
- Le voyeurisme;
- L'exhibitionnisme;
- Le cyberharcèlement;
- L'exploitation sexuelle;
- Manifestations abusives d'intérêt non désiré.

Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester en personne, au téléphone, verbalement ou par écrit et par des moyens technologiques, sur Internet et les réseaux sociaux.

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

2. Définition tirée de la *Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel* de l'UdeM.

## Consentement<sup>3</sup>

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.

« L'acceptation libre, éclairée, volontaire et continue de prendre part à une activité de nature sexuelle. Le consentement ne peut être présumé. L'absence de refus n'est pas un consentement. Le consentement peut être révoqué à tout moment.

Il n'y a pas de consentement dans chacune des situations suivantes :

- Une personne est incapable de consentir, notamment, en raison de consommation d'alcool ou de drogues ou d'inconscience;
- Le consentement est exprimé par une personne autre que celle qui allègue avoir subi de la violence à caractère sexuel;
- L'activité de nature sexuelle résulte d'un abus d'une relation de confiance, de pouvoir ou d'autorité;
- Le consentement est obtenu au moyen de manipulation affective, de chantage ou de leurre;
- L'activité de nature sexuelle a lieu entre un étudiant et toute personne ayant un lien pédagogique ou d'autorité avec cet étudiant. »

3. Définition tirée de la *Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel* de l'UdeM.

# **PARTIE 2**

## **STATISTIQUES RELATIVES AUX DEMANDES TRAITÉES PAR LE BIMH**

Cette partie du rapport présente les principales statistiques sur les demandes traitées au BIMH en 2017-2018. À titre comparatif, les données statistiques de l'année 2015-2016 seront utilisées.

## Nombre et provenance des demandes

Tel qu'annoncé dans les Faits saillants, 642 demandes ont été traitées par le BIMH durant l'année 2017-2018. Comme l'indique le **tableau 1**, la plupart des demandes proviennent de l'interne (81%). Les demandes incluses dans la catégorie « Externe » sont celles venant de l'externe ou impliquant au moins une personne de l'externe ou d'un établissement affilié (Polytechnique Montréal, HEC Montréal ou le CHUM).

**TABLEAU 1**  
**PROVENANCE DES DEMANDES TRAITÉES PAR LE BIMH**

Provenance	2017-2018
Interne	81%
Externe	19%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Le **tableau 2** illustre le nombre de demandes reçues au BIMH selon les mois de l'année. On y constate que le Bureau a reçu, en moyenne, 54 demandes par mois en 2017-2018 contre 58 demandes par mois pour l'année 2015-2016. C'est aux mois de novembre, mai, octobre, septembre et février que les nouvelles demandes ont été le plus nombreuses en 2017-2018.

**TABLEAU 2**  
**DEMANDES REÇUES AU BIMH RÉPARTIES PAR MOIS EN 2017-2018**

	Pourcentage (%)
Mai	<b>11,5</b>
Juin	7,4
Juillet	4,3
Août	7,0
Septembre	<b>9,8</b>
Octobre	<b>11,3</b>
Novembre	<b>11,7</b>
Décembre	6,5
Janvier	7,2
Février	<b>9,8</b>
Mars	7,2
Avril	6,3
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## Nature des demandes

Les demandes traitées au BIMH se divisent en quatre catégories : interventions, formations, information et autres demandes.

**TABLEAU 3**  
**NATURE DES DEMANDES TRAITÉES AU BIMH**

Nature des demandes	2017-2018	2015-2016
Demandes d'intervention	313	368
Demandes de formation	65	37
Demandes d'information	119	130
Autres demandes	145	162
<b>TOTAL</b>	<b>642</b>	<b>697</b>

Le **tableau 3** nous permet de constater une baisse du nombre de demandes d'intervention en 2017-2018 en comparaison avec l'année 2015-2016. Cette baisse peut s'expliquer par deux causes possibles. Tout d'abord, bien que le nombre de cas ait diminué, la complexité de chaque situation génère un nombre plus élevé d'interventions par cas. De plus, l'absence prolongée de la principale représentante du bureau semble avoir suscité une diminution du nombre de demandes de la part de certains collaborateurs du milieu.

## Demandes d'intervention

**TABLEAU 4**  
**TYPES DE COMPORTEMENTS PORTÉS À L'ATTENTION DU BIMH**

Types de comportements	2017-2018	2015-2016
Psychologique	76%	68%
Sexuel	17%	17%
Autres (Discriminatoire et criminel)	7%	15%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Le **tableau 4** nous permet de constater que pour l'année 2017-2018, tout comme en 2015-2016, les allégations de harcèlement psychologique demeurent les situations le plus souvent rapportées. La proportion des allégations de ce type a augmenté en 2017-2018. Suivent ensuite les situations de nature sexuelle dont la proportion est identique les deux années. La proportion de situations de types discriminatoire et criminel est moins élevée en 2017-2018 qu'en 2015-2016. Cette différence correspond exactement à l'augmentation des allégations de harcèlement psychologique.

En plus d'être de plus en plus complexes, les situations signalées au BIMH concernent souvent des individus en détresse ou aux prises avec des problèmes de santé mentale. Tel que mentionné, 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 5**) permet de faire ressortir les principaux types de comportements signalés au BIMH. Ainsi, parmi les comportements d'ordre psychologique, le groupe « Propos et gestes vexatoires » est le plus courant, suivi d'« Abus de pouvoir » et de « Persécution ». 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.

**TABLEAU 5**  
**TYPES DE COMPORTEMENTS RAPPORTÉS AU BIMH SELON LE TYPE DE GESTES VEXATOIRES**

Catégorie de comportement	Geste vexatoire	2017-2018 (%)
<b>Psychologique</b>	Abus administratifs	8,1
	<b>Abus de pouvoir</b>	<b>10,8</b>
	Atteinte à la réputation	7,3
	Comportement menaçant	3,1
	Cyberharcèlement	0,8
	Droit de gérance abusif	5,7
	Exclusion et isolement	7,7
	<b>Persécution</b>	<b>10,4</b>
	<b>Propos et gestes vexatoires</b>	<b>24,8</b>
	Quérulence	3,2
	Autre	1,4
	<b>Sexuel</b>	Agression sexuelle
Chantage/représailles		0,2
Cyberharcèlement		0,8
Frôlement/attouchement		2,2
Message/photo/vidéo		1,6
<b>Propos/paroles</b>		<b>4,9</b>
Autre		1,4
<b>Discriminatoire</b>		Racisme
	Sexisme	0,2
	Autre	0,8
	Agression physique	0,4
	Cyberharcèlement	0,2
	Menace à la sécurité	0,8
	Suivre	0,2
	Autre	0,2
	<b>Criminel</b>	Agression physique
Cyberharcèlement		0,2
Menace à la sécurité		0,8
Suivre		0,2
Autre		0,2
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

## Interventions effectuées par le BIMH

Le **tableau 6** fait état des principaux types d'interventions réalisées par le BIMH. Le pourcentage est basé sur la fréquence de ce type d'intervention dans le cadre des situations traitées en 2017-2018. On remarque que l'intervention la plus courante est « Conseil/Recommandations », suivie de « Support psycho-social », et ensuite de « Intervention dans le milieu » et « Support au gestionnaire ». Le recours à la plainte formelle représente 4% des interventions. En effet, il est souvent plus pertinent d'orienter les individus qui utilisent les services du bureau vers des démarches informelles de résolution de problème, lorsque la situation le permet. Cela mène généralement à une résolution plus permanente de la problématique. 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.

**TABLEAU 6**  
**TYPES D'INTERVENTIONS EN POURCENTAGE**

Types d'interventions	2017-2018
Conseil/Recommandations	40%
Support psycho-social	15%
Intervention dans le milieu/ Support au gestionnaire	15%
Plainte formelle	4%
Autres interventions	26%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## Traitement des plaintes formelles

Il arrive que certaines personnes abordent le BIMH en déposant d'emblée une plainte formelle écrite. 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. Parmi les plaintes formelles déposées, seize (16) ont été fermées en 2017-2018 et peuvent faire l'objet de statistiques.

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

**TABLEAU 7**  
**ANALYSE DU TRAITEMENT DES SEIZE PLAINTES FORMELLES FERMÉES EN 2017-2018**

	2017-2018	2015-2016
Plaintes formelles déposées	16	34
Plaintes jugées recevables	15	27
Plaintes jugées non recevables	1	7
Plaintes fondées	5	6



**TABLEAU 8**  
STATUT DES PERSONNES CONCERNÉES DANS LES CINQ PLAINTES FORMELLES JUGÉES FONDÉES

1 <sup>re</sup> plainte	MEMBRE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL	CONTRE	MEMBRE DU PERSONNEL CADRE
2 <sup>e</sup> plainte	PERSONNE ÉTUDIANT AU 1 <sup>ER</sup> CYCLE	CONTRE	PERSONNE ÉTUDIANT AU 1 <sup>ER</sup> CYCLE
3 <sup>e</sup> plainte	PERSONNE ÉTUDIANT À LA MAÎTRISE	CONTRE	PERSONNE ÉTUDIANT À LA MAÎTRISE
4 <sup>e</sup> plainte	GROUPE	CONTRE	PERSONNE ÉTUDIANT AU 1 <sup>ER</sup> CYCLE
5 <sup>e</sup> plainte	PERSONNE ÉTUDIANT À LA MAÎTRISE	CONTRE	MEMBRE DU CORPS PROFESSORAL

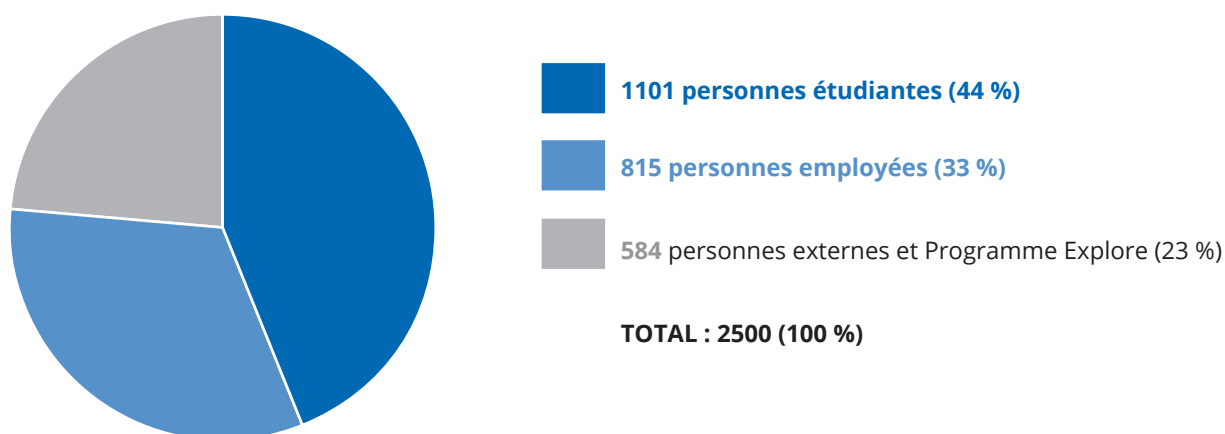
## Demandes de formation

**RAPPEL DU TABLEAU 3**  
Nature des demandes traitées au BIMH

Nature des demandes	2017-2018	2015-2016
Demandes de formation	65	37

Le **tableau 3** indique que 65 formations ont été offertes par le BIMH en 2017-2018. C'est 75% de plus qu'en 2015-2016. Le nombre de personnes formées a plus que doublé en 2017-2018 par rapport à 2015-2016. Le BIMH est de plus en plus sollicité pour sensibiliser et former les différentes catégories de membres de la communauté. De plus, le déploiement des formations aux membres du personnel sur les violences à caractère sexuel dans le cadre de la Loi 151 a commencé vers la fin de l'année 2017-2018. De façon générale, les séances de formation visent à sensibiliser la communauté universitaire aux problématiques associées aux violences à caractère sexuel, au harcèlement psychologique, à la civilité, à la communication pacifiante et au respect des personnes.

**TABLEAU 9**  
PROPORTIONS DES PERSONNES FORMÉES PAR CATÉGORIE EN 2017-2018

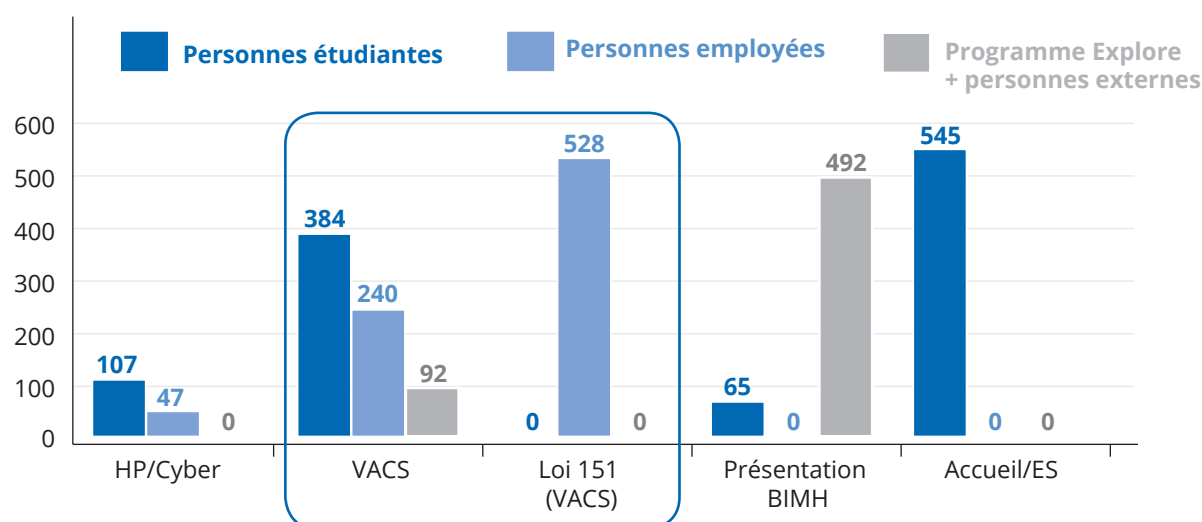


Le **tableau 9** indique qu'en 2017-2018, la majorité des personnes formées faisaient partie de la communauté étudiante, suivent les personnes employées puis le groupe formé du Programme Explore et des personnes externes.

**TABLEAU 10**  
**NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES PAR LE BIMH**

	2017-2018	2015-2016
Personnes étudiantes UdeM (incluant bénévoles)	1101	386
Personnes employées UdeM	815	339
Programme Explore et autres	492	177
Personnes étudiantes HEC	42	0
Gestionnaires d'autres établissements (cégeps et universités, au Québec et reste du Canada)	50	0
<b>TOTAL</b>	<b>2500</b>	<b>902</b>

**TABLEAU 11**  
**TYPES DE FORMATIONS ET PARTICIPANTS POUR 2017-2018**



Le **Tableau 11** nous permet de constater que la grande majorité des formations données par le bureau en 2017-2018 concernait les violences à caractère sexuel. En effet, en plus des formations offertes dans le cadre de la Loi 151, le bureau a reçu plusieurs autres demandes de formations liées à la prévention des violences à caractère sexuel.

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 2018-2019. 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 poursuit sa collaboration avec la FAÉCUM et 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.

## Demandes d'information

**TABLEAU 12**  
**Détail des demandes d'information adressées au BIMH**

Demandes d'information	%
Information sur : Atelier/formation/conférence	2,8
Documentation/matériel de sensibilisation	32,1
Information sur la politique/recours	17,0
Information sur le harcèlement et ses conséquences	9,4
Information sur nos services	29,3
Ressources/références	2,8
Autre	6,6
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

L'analyse des demandes d'information en 2017-2018 ([tableau 12](#)) nous permet de constater que les demandes ont porté majoritairement sur le matériel de sensibilisation, sur les services offerts par le Bureau ainsi que sur la Politique contre le harcèlement de l'UdeM et les autres recours possibles.

## Autres demandes

Le BIMH reçoit également d'autres types de demandes ([tableau 13](#)). En 2017-2018, la plupart d'entre elles concernent la collaboration dans le milieu ou avec des instances externes, ou encore découlent de comités institutionnels. Suivent les demandes de création de matériel de sensibilisation et d'élaboration d'activités de prévention.

**TABLEAU 13**  
**Détails des « autres demandes » adressées au BIMH**

Autres demandes	2017-2018 (%)
Collaboration avec instances externes	15,6
Collaboration avec les médias	0
Collaboration avec une autre instance sur le campus	8,8
Collaboration dans le milieu	15,6
Comité de prévention	4,4
Comité institutionnel	15,6
Création de matériel	13,3
Élaboration d'activités de prévention	11,1
SANS OUI , C'EST NON interne	2,2
SANS OUI , C'EST NON provincial	0
Stand de sensibilisation	6,7
Autre	6,7
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

# **PARTIE 3**

## **ENJEUX ET RECOMMANDATIONS**

## Comité de prévention du harcèlement : Mandat et composition

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.

### Composition du Comité en 2017-2018 :

- **Pascale Poudrette**, présidente et directrice du Bureau d'intervention en matière de harcèlement;
- **Claire Benoit**, directrice des Services aux étudiants;
- **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);
- **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);
- **Simon Laporte**, coordonnateur à la vie associative à la FAÉCUM;
- **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;
- **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);
- **Katy Miron**, conseillère au Bureau d'intervention en matière de harcèlement;
- **Guillaume Paré**, conseiller à la recherche au Vice-rectorat à la recherche (ACPUM);
- **Christine Préville**, chargée de cours à la Faculté de l'éducation permanente (SCCCUM);
- **Annie Sénécal**, directrice des services-conseils à la Direction des ressources humaines;
- **Roxane Talbot**, coordonnatrice aux affaires associatives à la FAÉCUM;
- **Alain Vienneau**, conseiller au Bureau d'intervention en matière de harcèlement.

Durant l'année 2017-2018 le Comité a tenu trois rencontres d'une durée de trois heures aux dates suivantes : 4 mai 2017, 31 mai 2017 et 27 février 2018.

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 égaux. 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 2017-2018.

Dans le présent rapport, le BIMH souhaite attirer l'attention de la communauté universitaire sur trois enjeux.

## Enjeu 1 - Politique contre le harcèlement et processus sous-jacents

Une des problématiques du dernier rapport du BIMH (juin 2017) soulignait l'importance de réviser la Politique contre le harcèlement. 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. »

Sachant que l'année 2017-2018 a été principalement occupée par les répercussions du mouvement #MoiAussi ainsi qu'au développement de la nouvelle politique sur les VACS, et considérant l'absence prolongée de la directrice, la révision de la politique sur le harcèlement n'a pu être traitée en priorité. Toutefois, le BIMH et 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.

En ce qui concerne le volet Prévention et sensibilisation, celui-ci continue de se développer 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.

En ce qui a trait au traitement formel des plaintes, le BIMH souhaite poursuivre la clarification des procédures pour l'ensemble des démarches de traitement des plaintes formelles et l'uniformisation des processus disciplinaires pour l'ensemble de la communauté universitaire. Il réitère l'importance de se doter d'un traitement simple, efficace et équitable pour tous les membres de la communauté, avec des délais préétablis à l'intérieur de la Politique.

---

### Recommandation 1 :

Les membres du Comité de prévention du harcèlement invitent la direction, en collaboration avec le BIMH et la Direction des Ressources Humaines, à réviser la Politique contre le harcèlement et à s'assurer d'une cohérence avec la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel.

---

### Recommandation 2 :

Tel que demandé par la Loi 151, l'université s'est déjà dotée d'une politique distincte pour le traitement des situations de violence à caractère sexuel. Le BIMH recommande la poursuite de la transformation des processus disciplinaires dans les situations de harcèlement et de violences sexuelles afin d'assurer une équité pour tous les membres de la communauté.

---

### Recommandation 3 :

Le BIMH recommande d'inclure dans la Politique les délais à respecter pour le processus de traitement de plainte formelle. Aussi, le BIMH recommande de préciser dans la version révisée son rôle dans l'accompagnement des personnes plaignantes et des personnes mises en causes tout au long du processus.

## Enjeu 2 - Opérations du BIMH

---

Dans son rapport 2015-2016, la deuxième préoccupation du Comité de prévention du harcèlement concernait les ressources du BIMH. En effet, la directrice du BIMH avait formulé deux demandes d'ajout budgétaire récurrent pour deux postes réguliers (une en 2016, l'autre en 2017) au recteur et aux membres du comité du budget.

Bien que le nombre de ressources soit passé d'un à deux conseillers entre 2016 et 2018, le nombre croissant prévu de nouvelles demandes au BIMH nécessite une révision des pratiques des professionnels afin d'améliorer l'efficacité des processus et ainsi permettre de traiter un plus grand nombre de situations avec le même nombre de ressources.

Aussi, étant donné le partenariat avec l'École des Hautes Études Commerciales (HEC Montréal), il faut considérer la nécessité d'ajouter un conseiller ou une conseillère au cours de l'année 2019-2020 afin de desservir cette communauté adéquatement. En effet, avec ses 15 000 étudiantes et étudiants et ses 1000 employés, le nombre de demandes provenant de HEC Montréal risque d'augmenter.

---

### *Plan d'action du BIMH :*

- ✓ Compte tenu du nombre grandissant de demandes à prévoir dans les prochaines années, il est souhaitable d'améliorer l'efficacité des processus d'intervention, en favorisant notamment des rencontres d'intervention plus structurées, en optimisant les rencontres téléphoniques et les suivis par courriel lorsque cela est possible.
- ✓ Compte tenu de l'augmentation de la population desservie suite à l'entente de service avec HEC Montréal, il est prévu d'analyser la nécessité d'ajouter un conseiller ou une conseillère au sein de l'équipe afin de répondre adéquatement à la demande en matière de prévention et d'intervention.

## Enjeu 3 - Violences à caractère sexuel

Depuis le mouvement #MoiAussi débuté à l'automne 2017, la question des violences à caractère sexuel fait les manchettes régulièrement. 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.

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. Au Québec, comme partout dans le monde, les femmes et les enfants sont les principales victimes des agressions à caractère sexuel.

### 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 Bureau de coopération interuniversitaire (BCI) (2016, p. 22), « [...] chez la clientèle étudiante, les effets se répercutent souvent sur le 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 plainte<sup>4</sup>

En plus des motifs personnels et émotifs évoqués par les victimes pour motiver leur choix de ne pas porter plainte contre la personne ayant commis une violence à caractère sexuel, il s'avère essentiel de considérer la crainte de représailles de la part de la personne ayant commis l'inconduite ou la violence à caractère sexuel comme étant le principal écueil à la volonté de bénéficier du processus de plainte formelle. Cet obstacle engendre chez les usagers du BIMH une volonté d'emprunter davantage la voie du signalement anonyme.

La difficulté à porter plainte se retrouve donc au cœur d'une réflexion de longue date liée à l'opposition de deux objectifs difficiles à concilier pour le BIMH : préserver la confidentialité de manière absolue afin d'éviter toute forme de représailles ou maintenir la confidentialité dans la mesure du possible, tout en assurant un milieu de travail et d'études exempt de harcèlement.

Ces informations doivent être prises en compte et doivent orienter les actions pouvant être entreprises par le BIMH et l'UdeM, afin d'optimiser les processus de traitement des situations et de créer un environnement où les victimes ne craignent pas de briser le silence.

---

### Plan d'action du BIMH :

- ✓ Afin d'actualiser les éléments de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel, le Comité permanent en matière de violence à caractère sexuel devra notamment travailler à la mise en place des formations en ligne obligatoires pour la communauté étudiante et les membres du personnel, ainsi qu'à la mise en place d'un processus afin de faire respecter le code de conduite.
- ✓ Afin de faciliter la dénonciation des actes répréhensibles en matière de violence à caractère sexuel, le BIMH souhaite optimiser le processus de signalement qui permet une intervention rapide dans le milieu. De fait, en collaborant avec les instances appropriées, telles que le secrétariat général, la Direction des ressources humaines et les gestionnaires administratifs et académiques, les interventions informelles s'avèrent efficaces et contribuent à faire cesser les comportements inadéquats et à instaurer une culture de respect.

4. *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 4**  
**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. La partie 2 du présent rapport traitait, entre autres, de la prévention

secondaire et des différentes demandes adressées au BIMH. Les activités rapportées ici concernent essentiellement la prévention primaire.

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. Des affiches publicisant les services du BIMH ont été apposées sur les babillards et dans les salles de cours. De nombreux dépliants « Pour un campus libre de harcèlement » ont été distribués dans les présentoirs du campus et aux comptoirs de différents services. Des affiches « Le respect, ça se cultive ! » ont été distribuées dans plusieurs unités et services de l'UdeM.

Le dépliant de sensibilisation à la violence « Je m'écoute pour mieux te parler, pacifions nos communications » conçu en 2015-2016 et qui propose une démarche et des stratégies inspirées de l'approche de « communication non violente » élaborée par Marshall B. Rosenberg, psychologue clinicien, a maintenant son complément. Cette année, le BIMH a créé, en collaboration avec les psychologues du Centre de santé et de consultation psychologique (CSCP), ce guide complémentaire intitulé « Aide-mémoire pour la pratique de la communication pacifiante ». Il s'agit d'un guide pratique des quatre étapes de la Communication pacifiante.

Préoccupé par le phénomène du cyberharcèlement, le BIMH a créé cette année un dépliant fort apprécié sur le sujet. De taille et d'apparence semblable à un téléphone portable, le dépliant définit ce que constitue le cyberharcèlement et propose des stratégies pour le contrer.

Le matériel de sensibilisation déjà existant de la campagne « Sans oui, c'est non ! » (dépliants, cartons « Comme témoin, J'AGIS », macarons, feuillets auto-collants de type « post-it » et réglottes) est encore couramment utilisé. Le dépliant 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. En 2017-2018, une subvention conjointe avec la FAÉCUM octroyée par le Fonds d'amélioration de la vie étudiante (FAVE) a permis la création de nouveaux outils de sensibilisation « Sans oui, c'est non ! » : porte-cartes

auto-collants, porte-cartes Opus, étiquettes auto-collantes, lingettes, dossards et napperons. Les napperons illustrant quelques statistiques sur les violences à caractère sexuel ont été distribués dans certaines cafétérias du campus. Les dossards ont été portés par des sentinelles durant les événements festifs organisés par les associations étudiantes.

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 ont été conçus. Aussi, des biscuits chinois dévoilant des statistiques sur les violences à caractère sexuel ont servi de jeux brise-glaces pour aborder les membres de la communauté.

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).

De façon générale, le matériel promotionnel du BIMH 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.

Le logo créé en 2016 pour le BIMH a continué à être utilisé.



## 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 de nombreux outils de sensibilisation ont été distribués et plusieurs activités de formation ont été offertes.

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 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 déploie 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 sur 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.

## Foire des kiosques aux résidences : Le respect une recette gagnante

---

En septembre 2017, le BIMH a participé à la foire de la rentrée aux résidences, une activité à laquelle sont invités des commerçants du secteur et les services de l'Université. Pour animer le kiosque, le jeu de la campagne « Le respect, une recette gagnante » a été utilisé. Les étudiants et étudiantes ont été invités à choisir à partir

d'un nombre de valeurs sélectionnées, trois valeurs qui leur apparaissent importantes pour vivre des relations respectueuses. Une centaine d'étudiants ont pris contact avec nos services lors de cette activité.

## Semaines de prévention et de sensibilisation

Le BIMH a fait de la sensibilisation sur le campus lors des trois semaines de prévention organisées à l'automne 2017 et à l'hiver 2018. Des kiosques de sensibilisation ont été animés et des activités de prévention ont été organisées comme les années précédentes.

### Semaine de prévention du harcèlement de l'automne 2017

La semaine de prévention du harcèlement de l'automne 2017, qui a eu lieu du 13 au 17 novembre, portait sur la thématique du cyberharcèlement. Elle a été organisée en collaboration avec le programme Écoute-Référence (PER) de l'Action humanitaire et communautaire des Services aux étudiants (SAÉ) et le vice-rectorat à la vie étudiante. Sur cette nouvelle thématique, le BIMH a produit un dépliant de sensibilisation et un jeu-questionnaire pour l'animation des kiosques de sensibilisation, tenus par les bénévoles du PER dans 5 pavillons en autant de jours. Les bénévoles avaient préalablement reçu une formation sur le cyberharcèlement. Au total, 538 personnes ont été abordées. De ce nombre, les bénévoles ont orienté 216 personnes vers des ressources de soutien. Ce nombre élevé de références indique que le cyberharcèlement est une préoccupation pour nos étudiants. D'ailleurs, parmi toutes les semaines de sensibilisation auxquelles le PER a participé, c'est la semaine sur le cyberharcèlement qui a généré le plus grand nombre de références, presque deux fois celui de la semaine sur les violences à caractère sexuel.

### Semaine de prévention de la violence de l'automne 2017

La Semaine de prévention de la violence, organisée en collaboration avec les psychologues du Centre de santé et de consultation psychologique (CSCP) et le programme Écoute-référence (PER) de l'Action humanitaire et communautaire des Services aux étudiants (SAÉ) a eu lieu du 27 novembre au 1<sup>er</sup> décembre. Des stands de sensibilisation ont été tenus par les bénévoles du PER dans 5 pavillons en autant de jours. Les bénévoles avaient reçu une formation axée sur la problématique de la violence et sur la communication pacifiante. Cette formation a été offerte par une psychologue du CSCP et un conseiller du BIMH. Au total, 494 personnes ont été abordées et sensibilisées grâce à cette initiative et plus de 12 d'entre elles ont été dirigées vers diverses ressources.

Les dépliants de sensibilisation sur la violence « Je m'écoute pour mieux te parler, pacifions nos communications » et « Aide-mémoire pour la pratique d'une communication pacifiante » ont été largement distribués 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 avec les

personnes abordées. De plus, une conférence sur la Communication Non Violente de Marshall Rosenberg, l'approche de laquelle s'inspire la communication pacifiante a été organisée avec le Groupe Spiralis. Douze (12) personnes ont participé à cette conférence.

### Semaine de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel de l'hiver 2018

La Semaine de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel a eu lieu du 12 au 16 mars 2018. Sous le thème de la campagne « Sans oui, c'est non ! » et en collaboration avec la Direction des ressources humaines, la FAÉCUM, le programme Écoute-Référence des Services aux étudiants (SAÉ) et le Y des Femmes, le BIMH a organisé une série d'activités de sensibilisation au harcèlement et aux violences à caractère sexuel. Différents outils de sensibilisation décrits précédemment ont été distribués durant la semaine. Tel que mentionné, le napperon avec statistiques sur les violences à caractère sexuel a été distribué dans certaines cafétérias du campus.

Comme pour les semaines de prévention de l'automne, des kiosques ont été installés dans plusieurs secteurs du campus en collaboration avec l'équipe d'étudiants et étudiantes bénévoles du projet Écoute-référence des SAÉ. À l'un de ces kiosques, le Y des femmes est venu faire vivre une expérience virtuelle intitulée « Connais-tu LA limite? » aux personnes participantes et dont le scénario portait sur le consentement sexuel. Au total, 376 personnes ont participé ou ont été abordées par les bénévoles et 117 d'entre elles ont été dirigées vers diverses ressources.

En plus des kiosques d'information tenus par les bénévoles du projet Écoute-référence mentionnés précédemment, d'autres kiosques ont été tenus par la FAÉCUM au pavillon du Parc, au campus de Laval et à St-Hyacinthe.

D'autres activités ont eu lieu durant la semaine dont une formation sur les violences à caractère sexuelle offerte par le BIMH aux associations étudiantes. Une trentaine de membres exécutifs l'ont reçue. Par ailleurs, le printemps 2018 fut marqué par le lancement du déploiement des formations sur les violences à caractère sexuel offertes aux membres du personnel dans le cadre de la Loi 151. Un premier groupe de 68 cadres et professionnels a donné le coup d'envoi.

## Activités d'accueil et partys

---

En 2017-2018, une formation obligatoire de 90 minutes a été présentée à (12) douze reprises aux personnes responsables de l'organisation d'événements spéciaux. Au total, 368 membres de la communauté étudiante ont bénéficié de cette formation. Une formation obligatoire de 3 heures aux personnes responsables de l'organisation des activités d'accueil a été offerte à 5 reprises et 177 personnes étudiantes ont profité de cette formation.

Ces différentes formations sont offertes en collaboration avec la Direction de la prévention et de la sécurité (DPS), le Bureau de la sûreté, le BIMH et la FAECUM. Elles couvrent 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'organisateur et d'organisatrice d'événements.

Le BIMH travaille de concert avec la FAECUM et certaines associations afin que des pratiques préventives soient instaurées et que les personnes bénévoles soient formées pour réagir aux inconduites. En 2017, la FAECUM a lancé un projet ayant pour but de déployer des sentinelles dans des événements d'envergure afin d'agir à titre de personne-ressource en cas d'incident. Ces sentinelles ont été formées par le BIMH. En 2018, la FAECUM a décidé d'en faire un programme indépendant, nommé

« Programme contre le harcèlement et pour des actions responsables et éclairées (PHARE) ». Ce programme consiste à identifier des éclaireurs et éclaireuses, formés par le BIMH, qui sillonnent le campus en binôme lors des activités d'accueil et qui interviennent en cas d'incident.

Les éléments de la campagne « Sans oui, c'est non ! » étaient très visibles lors des événements festifs et des activités d'accueil, où beaucoup de matériel de sensibilisation a été distribué. Plusieurs associations avaient même fait imprimer le slogan de la campagne sur les chandails portés durant les événements.

En 2017-2018, dans le but d'encourager et valoriser les efforts faits par les associations étudiantes pour d'organiser des activités d'accueil respectueuses, sécuritaires et inclusives, l'Université de Montréal et la Fédération des associations étudiantes du campus de l'UdeM (FAECUM) ont décidé, depuis 2017, d'organiser un concours à leur intention. Les associations étudiantes gagnantes sont dévoilées par le recteur Guy Breton et le secrétaire général de la FAECUM et des prix sont remis aux associations étudiantes pour les première, deuxième et troisième places. Les résultats de ce concours et la qualité des candidatures illustrent le changement de culture sur le campus. On ne parle plus d'initiations, mais bien d'activités d'accueil.

## Principales collaborations

---

### À l'interne

Un comité institutionnel sur la cybersécurité a été créé. Son rôle est d'informer et de former la communauté universitaire sur les pratiques saines en matière de sécurité de l'information et de l'utilisation des environnements numériques. L'apport du BIMH vise la prévention en matière de cyberharcèlement.

Un autre comité pour le mieux vivre ensemble aux résidences a été créé cette année. Son rôle est d'élaborer un plan d'action pour faciliter le vivre ensemble aux résidences de l'Université de Montréal.

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, la FAECUM et les associations étudiantes, les gestionnaires administratifs et académiques, le Bureau de la sûreté, 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.

LE BIMH 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, ainsi que de certains centres de crise et de centres hospitaliers. Le 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. Enfin, une collaboration s'est amorcée avec le Groupe d'Aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec.

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

**SANS OUI  
C'EST NON!**

[sansouicestnon.ca](http://sansouicestnon.ca)

# **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, 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.

La prochaine année sera caractérisée par la mise en œuvre de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel. En plus des défis liés à l'actualisation de cette Politique, d'autres enjeux restent à adresser. Tout d'abord, bien que cette Politique soit largement diffusée aux membres de la communauté de l'Université de Montréal, il s'avère essentiel d'informer et d'éduquer les employés des établissements affiliés à l'université, notamment les milieux de stage, les centres de recherche et les centres hospitaliers. En effet, toute organisation qui collabore avec les membres de notre communauté doit être informée des obligations qui les concernent. Ensuite, tel que mentionné dans le rapport 2015-2016, le cyberharcèlement devient une problématique grandissante au sein de la communauté universitaire. Les efforts déjà amorcés par l'entremise du comité sur la cybersécurité devront se poursuivre dans la prochaine année. L'UdeM devra se doter de balises claires pour encourager les bonnes pratiques concernant l'usage des nouvelles technologies et encadrer les dérapages possibles liés au cyberharcèlement.

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.



e  
respect  
une  
recette  
gagnante

**Adresse postale**

Bureau d'intervention en matière de harcèlement  
Université de Montréal  
C. P. 6128, succursale Centre-Ville  
Montréal (Québec) H3C 3J7

**Adresse géographique**

3333, chemin Queen-Mary (angle de l'avenue Decelles)  
Bureau 543, Montréal

Téléphone : 514 343-7020  
Courriel : [harcelement@umontreal.ca](mailto:harcelement@umontreal.ca)

[harcelement.umontreal.ca](http://harcelement.umontreal.ca)