



Bureau d'intervention en
matière de harcèlement

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2018-2019

Bureau d'intervention en
matière de harcèlement

Université 
de Montréal
et du monde.

e
respect
une
recette
gagnante

Message de la direction du BIMH

Le présent rapport couvre la période du 1^{er} mai 2018 au 30 avril 2019 et dresse un portrait d'ensemble des activités du BIMH, tant en matière de prévention que d'intervention, pour toute la communauté de l'Université de Montréal.

L'année 2018-2019 est caractérisée par l'adoption de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel, ainsi que par la planification des moyens permettant la mise en place des éléments requis par la loi 22.1 (Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur). Parmi les éléments requis par cette loi, mentionnons notamment la création d'un comité permanent en matière de violence à caractère sexuel. Ce comité, le COVACS, a été créé officiellement à l'automne 2018. Les membres du COVACS ont travaillé de manière très rigoureuse en prévision de la mise en œuvre de la politique contre les violences sexuelles le 1^{er} septembre 2019.

Le travail accompli par le bureau du BIMH est rendu possible, notamment, 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 et exempt de toute forme de harcèlement permet aux membres de la communauté de se sentir soutenus et d'être accueillis dans le respect, l'écoute et la bienveillance.

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 ainsi que le plan d'action du BIMH pour y faire face; la quatrième décrit les activités de prévention réalisées par le BIMH et la cinquième en conclusion.

Je vous invite à prendre connaissance du rapport annuel du BIMH pour l'année 2018-2019 et vous souhaite une bonne lecture.



Isabelle Chagnon

Directrice par intérim du BIMH (en 2018-2019)

Septembre 2020

Faits saillants de l'année

2018-2019

337

Le nombre de demandes d'interventions et de formation traitées par le BIMH en 2018-2019

246

DEMANDES D'INTERVENTION

On compte **246** demandes d'intervention et **91** demandes de formation.

71%

DES COMPORTEMENTS RAPPORTÉS EN 2018-2019 SONT D'ORDRE PSYCHOLOGIQUE et **20%** sont de nature sexuelle.

24

C'EST LE NOMBRE DE PLAINTES FORMELLES DONT LES DOSSIERS ONT ÉTÉ FERMÉS EN 2018-2019.

De ce nombre, **15** étaient recevables et **10** d'entre elles ont été jugées fondées.



LES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION, adoptées par le Comité de prévention du harcèlement et le COVACS, et réalisées par le BIMH, ont été variées et **appréciées par la communauté universitaire** : par exemple l'affichage « Le respect, ça se cultive », les campagnes « Sans oui, c'est non ! » et « Non à la culpabilisation de la victime » ainsi que les Semaines de prévention.

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

Table des matières

3	Message de la direction du BIMH
4	Faits saillants de l'année 2018-2019
8	PARTIE 1 CONTEXTE LÉGISLATIF ET POLITIQUE INSTITUTIONNELLE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL
9	La mission du BIMH
9	Obligations et recours
10	Définitions et manifestations
10	Harcèlement psychologique
10	Violences à caractère sexuel (aussi nommées VACS)
11	Consentement
12	PARTIE 2 STATISTIQUES RELATIVES AUX DEMANDES TRAITÉES PAR LE BIMH
13	Nature des demandes
13	Nature des demandes traitées au BIMH
13	Demandes d'intervention
13	Durée de traitement des dossiers d'interventions
14	Types de comportements portés à l'attention du BIMH
14	Statut des personnes plaignantes et mises en cause
14	Catégories de comportements rapportés au BIMH selon le type de gestes vexatoires
16	Allégations de harcèlement selon le sexe des personnes plaignantes et mises en cause
16	Allégations de harcèlement selon le sexe des personnes plaignantes et mises en cause en rapport avec la catégorie de comportement
17	Types d'interventions effectuées
17	Traitement des plaintes formelles
17	Analyse du traitement des plaintes formelles dont les dossiers ont été fermés en 2018-2019
18	Statut des personnes concernées dans les dix plaintes formelles jugées fondées
18	Demandes de formation
18	Proportions des personnes formées par catégorie
19	Nombre de personnes formées par le BIMH selon leur statut
19	Types de formations et des personnes participantes
20	PARTIE 3 ENJEUX ET PLAN D'ACTION
21	Comité de prévention du harcèlement : Mandat et composition
22	Comité permanent en matière de violence à caractère sexuel (COVACS) : Mandat et composition
23	Enjeu 1 - Augmentation du nombre de situations liées aux technologies de l'information.
23	<i>Plan d'action du BIMH :</i>
24	Enjeu 2 - Augmentation du nombre de signalements liés à une relation intime ou amoureuse
24	<i>Plan d'action du BIMH :</i>
24	Enjeu 3 - Engager toute la communauté de l'Université de Montréal dans la lutte contre les violences à caractère sexuel
24	<i>Plan d'action du BIMH :</i>

26	PARTIE 4 ACTIVITÉS DE PRÉVENTION
27	Matériel d'information et de sensibilisation
28	La campagne de l'UdeM « Sans oui, c'est non ! »
28	La campagne « Non à la culpabilisation de la victime »
28	Objectifs spécifiques de ces campagnes
30	Semaines de prévention et de sensibilisation
30	Semaine de prévention du harcèlement de l'automne 2018
30	Semaine de prévention de la violence de l'automne 2018
30	Semaine de prévention des violences à caractère sexuel de l'hiver 2019
31	Activités d'accueil et événements spéciaux
31	Principales collaboration
32	PARTIE 5 CONCLUSION

Liste des tableaux et graphique

13	Tableau 1	Nature des demandes traitées au BIMH
13	Tableau 2	Durée de traitement des dossiers d'interventions
14	Tableau 3	Types de comportements portés à l'attention du BIMH
14	Tableau 4	Statut des personnes plaignantes et mises en cause
14	Tableau 5	Catégories de comportements rapportés selon le type de gestes vexatoires
16	Tableau 6	Allégations de harcèlement selon le sexe des personnes plaignantes et mises en cause
16	Tableau 7	Allégations de harcèlement selon le sexe des personnes plaignantes et mises en cause en rapport avec la catégorie de comportement
17	Tableau 8	Types d'interventions effectuées en pourcentage
17	Tableau 9	Analyse du traitement des plaintes formelles dont les dossiers ont été fermés en 2018-2019
18	Tableau 10	Statut des personnes concernées dans les plaintes formelles jugées fondées
18	Tableau 11	Proportions des personnes formées par catégorie
19	Tableau 12	Nombre de personnes formées selon leur statut
19	Tableau 13	Tableau combiné des types de formations et des personnes participantes

PARTIE 1
CONTEXTE LÉGISLATIF
ET POLITIQUE INSTITUTIONNELLE
CONTRE LE HARCÈLEMENT
ET LES VIOLENCES
À CARACTÈRE SEXUEL

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 :

3. **La prévention**, par la sensibilisation, l'éducation et la formation;
4. **L'intervention dans le milieu suite à un signalement**, par le recadrage, le coaching, la médiation et la résolution de problème;
5. **L'accueil et le suivi des plaintes** de harcèlement ou de violence à caractère sexuel;
6. **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^{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. Depuis le 12 juin 2018, la *Loi sur les normes du travail* a été modifiée afin d'inclure, dans la définition du « harcèlement psychologique », le harcèlement sexuel ainsi que le harcèlement discriminatoire, fondé sur l'un des motifs énoncés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*. De par cette loi, 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 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.

Ce projet de loi visait notamment à obliger les établissements d'enseignement à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour combattre les violences à caractère sexuel.

Parmi les moyens prévus à la Loi, les établissements devaient se doter d'une politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, devant être élaborée, révisée et suivie par un comité permanent

composé notamment d'étudiants, de dirigeants et de membres du personnel.

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.

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 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; 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).

Violences à caractère sexuel (aussi nommées VACS)²

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

Consentement³

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 2018-2019. À certains endroits, à titre comparatif, les données statistiques de l'année 2017-2018 seront utilisées.

Nature des demandes

Les demandes traitées au BIMH se divisent principalement en deux catégories : interventions et formations.

TABLEAU 1
NATURE DES DEMANDES TRAITÉES AU BIMH

Nature des demandes	2018-2019	2017-2018
Demandes d'intervention	246	313
Demandes de formation	91	65
TOTAL	337	378

Le **tableau 1** nous permet de constater une baisse du nombre de demandes d'intervention en 2018-2019 en comparaison avec l'année 2017-2018. Toutefois, bien que le nombre de cas ait diminué, la quantité de dossiers nécessitant un nombre plus élevé d'heures de travail a augmenté car les situations ont tendance à se complexifier. Les demandes de formation ont augmenté de façon importante en 2018-2019 par rapport à 2017-2018. Aussi, depuis 2018, il a été convenu de ne plus comptabiliser les demandes d'informations ainsi que les autres demandes incluant celles de matériel de sensibilisation. Répondre aux demandes d'information ainsi que la distribution du matériel de sensibilisation dans un contexte de prévention fait partie intégrante des services du bureau. Dans son rapport annuel, le BIMH se concentre sur les dossiers cliniques d'intervention et les activités de formation. C'est pourquoi les catégories « Demandes d'informations » et « Autres demandes » n'apparaissent plus au tableau.

Demandes d'intervention

TABLEAU 2
DURÉE DE TRAITEMENT DES DOSSIERS D'INTERVENTIONS

Durée de traitement	Nombre de dossiers traités en 2018-2019
Moins de 5 heures	169
De 5 à 20 heures	69
Plus de 20 heures	8
TOTAL	246

En plus de se complexifier, les situations rapportées au BIMH concernent souvent des individus en détresse ou aux prises avec des problèmes de santé mentale. Tel que mentionné au paragraphe précédent, le temps alloué au traitement des dossiers d'interventions par le personnel du BIMH augmente et ce, selon la complexité des situations, le nombre de personnes visées ainsi que le nombre d'individus impliqués dans la résolution de la situation.

TABLEAU 3
TYPES DE COMPORTEMENTS PORTÉS À L'ATTENTION DU BIMH

Types de comportements	2018-2019	2017-2018
Psychologique	71 %	76 %
Sexuel	20 %	17 %
Autres (Discriminatoire et criminel)	9 %	7 %
TOTAL	100 %	100 %

Le **tableau 3** nous permet de constater que pour l'année 2018-2019, tout comme en 2017-2018, les allégations de harcèlement psychologique demeurent les situations le plus souvent rapportées. Suivent ensuite les situations de nature sexuelle dont la proportion est en légère augmentation. La proportion de situations de types discriminatoire et criminel a très peu augmenté.

TABLEAU 4
STATUT DES PERSONNES PLAIGNANTES ET MISES EN CAUSE

	Membres du personnel	Personnes étudiantes	Anonymes	Autres : groupes, tiers, autres	TOTAL
Personnes plaignantes	44 %	40 %	3 %	13 %	100 %
Personnes mises en cause	56 %	21 %	6 %	17 %	100 %

Dans le tableau ci-dessus, les membres du personnel représentent 44 % des personnes plaignantes et 56 % des personnes mises en cause. Les personnes étudiantes représentent 40 % des personnes plaignantes mais seulement 21 % des personnes mises en cause. Il y a un peu plus d'individus anonymes chez les personnes mises en cause que chez les personnes plaignantes. Pareillement chez le statut « Autres » qui inclut les groupes, les tiers et autres personnes.

Il arrive parfois que la personne plaignante ne souhaite pas identifier la personne mise en cause lorsqu'elle consulte le BIMH. Ce qui explique le fait que la proportion du statut « anonyme » ou « autres » soit un peu plus élevée chez la personne mise en cause. Toutefois, peu importe le statut de la personne plaignante, ce sont les membres du personnel (toutes catégories confondues) qui sont majoritairement mis en cause.

TABLEAU 5
CATÉGORIES DE COMPORTEMENTS RAPPORTÉS SELON LE TYPE DE GESTES VEXATOIRES

L'analyse des comportements rapportés dans les demandes d'intervention (**tableau 5** suivant) permet de faire ressortir les principaux types de gestes vexatoires signalés au BIMH. Ainsi, parmi les comportements d'ordre psychologique, le groupe « Propos et gestes vexatoires » (23,7 %) est le plus courant, suivi d'« Abus de pouvoir » (13 %) et d'« Atteinte à la réputation » (8,7 %). 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.

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

Catégorie de comportement	Geste vexatoire	2018-2019 (%)
Psychologique	Abus administratifs	6,7
	Abus de pouvoir	13,0
	Atteinte à la réputation	8,7
	Comportement menaçant	5,1
	Cyberharcèlement	1,7
	Droit de gérance abusif	4,6
	Exclusion et isolement	3,6
	Persécution	6,5
	Propos et gestes vexatoires	23,7
	Quérulence	2,2
	Autre	4,3
	Sexuel	Agression sexuelle
Chantage/représailles		0,5
Harcèlement sexuel		0,0
Frôlement/attouchement		3,1
Message/photo/vidéo		1,4
Propos/paroles		6,8
Autre		0,5
Discriminatoire	Âge	0,2
	Identité sexuelle	0,3
	Racisme	1,4
	Sexisme	0,5
	Autre	1,2
Criminel	Agression physique	0,5
	Contact téléphonique	0,3
	Cyberharcèlement	0,0
	Menace à la sécurité	0,2
	Suivre	0,0
	Autre	0,5
TOTAL		100 %

TABLEAU 6
ALLÉGATIONS DE HARCÈLEMENT SELON LE SEXE DES PERSONNES PLAIGNANTES ET MISES EN CAUSE

Sexe de la personne plaignante	Sexe de la personne mise en cause				TOTAL
	Femme	Homme	Groupe	Non identifié	
Femme	47	78	8	3	136
Homme	19	27	5	3	54
Groupe	5	10	-	-	15
Non identifié	-	2	-	-	2
TOTAL	71	117	13	6	207

Dans le **tableau 6**, quand les hommes sont plaignants, un peu plus d'hommes que de femmes sont mis en cause. Toutefois, lorsque les femmes sont plaignantes, presque deux fois plus d'hommes que de femmes sont mis en cause.

TABLEAU 7
ALLÉGATIONS DE HARCÈLEMENT SELON LE SEXE DES PERSONNES PLAIGNANTES ET MISES EN CAUSE EN RAPPORT AVEC LA CATÉGORIE DE COMPORTEMENT

Type de comportement à caractère :	Sexe de la personne plaignante	Sexe de la personne mise en cause				TOTAL
		Femme	Homme	Groupe	Non identifié	
Discriminatoire	Femme	1	-	1	-	2
	Homme	5	3	1	1	10
	Groupe	-	2	-	-	2
Sexuel	Femme	1	37	-	-	38
	Homme	5	4	-	-	9
	Groupe	-	6	-	-	6
Psychologique	Femme	46	51	8	3	108
	Homme	15	22	3	-	40
	Groupe	5	6	-	-	11
	Non identifié	-	2	-	-	2
Criminel	Femme	-	3	-	-	3
	Homme	-	1	1	2	4
TOTAL		78	137	14	6	235*

Le **tableau 7** indique que dans la catégorie de comportement de nature psychologique, lorsque les femmes sont plaignantes, à peine un peu plus d'hommes que de femmes sont mis en cause. On remarque la même chose, lorsque les hommes sont plaignants. Toutefois, dans la catégorie de comportement de nature sexuelle, lorsque les femmes sont plaignantes, la presque totalité des personnes mises en cause sont des hommes, alors que quand les hommes sont plaignants, presque autant d'hommes que de femmes sont mis en cause.

** Malgré qu'il y ait 207 dossiers d'interventions en harcèlement, il y a 235 comportements répertoriés car plus d'un type de comportement peut avoir été signalé dans un même dossier.*

TABLEAU 8
TYPES D'INTERVENTIONS EFFECTUÉES PAR LE BIMH EN POURCENTAGE

Types d'interventions	2018-2019
Conseil/Recommandations	38 %
Support psycho-social	21 %
Intervention dans le milieu/ Support au gestionnaire	30 %
Plainte formelle	5 %
Autres interventions	6 %
TOTAL	100 %

Le **tableau 8** fait état des principaux types d'interventions effectuées par le BIMH. Le pourcentage est basé sur la fréquence de ce type d'intervention dans le cadre des situations traitées en 2018-2019. On remarque que l'intervention la plus courante est « Conseil/Recommandations », suivie de « Intervention dans le milieu/Support au gestionnaire », et ensuite de « Support psycho-social ». Le recours à la plainte formelle représente 5 % des interventions. En effet, il est souvent plus pertinent d'orienter les individus qui utilisent les services du bureau vers des démarches informelles 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.

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 dossiers de plaintes formelles déposées, vingt-quatre (24) ont été fermés en 2018-2019 et peuvent faire l'objet de statistiques.

Piloté par le secrétariat général, le processus de traitement des plaintes formelles permet de statuer sur le bien-fondé de celles-ci.

TABLEAU 9
ANALYSE DU TRAITEMENT DES PLAINTES FORMELLES DONT LES DOSSIERS ONT ÉTÉ FERMÉS EN 2018-2019

	2018-2019
Plaintes formelles déposées	24
Plaintes jugées recevables	15
Plaintes jugées non recevables	9
Plaintes fondées	10

TABLEAU 10
STATUT DES PERSONNES CONCERNÉES DANS LES DIX PLAINTES FORMELLES JUGÉES FONDÉES

1 ^{re} plainte	Membre du corps professoral	CONTRE	Personne étudiante au doctorat
2 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Membre du corps professoral
3 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Membre du personnel professionnel
4 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Membre du personnel professionnel
5 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Membre du personnel professionnel
6 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle
7 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle
8 ^e plainte	Personne étudiante au doctorat	CONTRE	Personne étudiante au doctorat
9 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle
10 ^e plainte	Personne employée syndiquée	CONTRE	Groupe

Demandes de formation

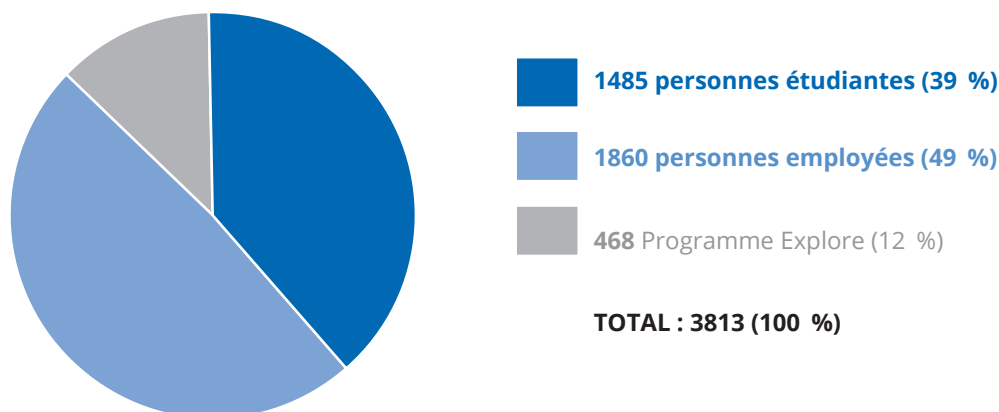
De façon générale, les séances de formation visent à informer la communauté universitaire sur les services offerts par le BIMH ainsi qu'à la sensibiliser aux enjeux de violences à caractère sexuel, de harcèlement psychologique et d'incivilité.

RAPPEL DU TABLEAU 1
NATURE DES DEMANDES TRAITÉES AU BIMH

Nature des demandes	2018-2019	2017-2018
Demandes de formation	91	65

Le **tableau 1** indique que 91 formations ont été offertes par le BIMH en 2018-2019. C'est 40 % de plus qu'en 2017-2018.

TABLEAU 11
PROPORTIONS DES PERSONNES FORMÉES PAR CATÉGORIE EN 2018-2019



Le **tableau 11** indique qu'en 2018-2019, la majorité des personnes formées faisaient partie des membres du personnel, suivent les personnes étudiantes puis le groupe formé du Programme Explore.

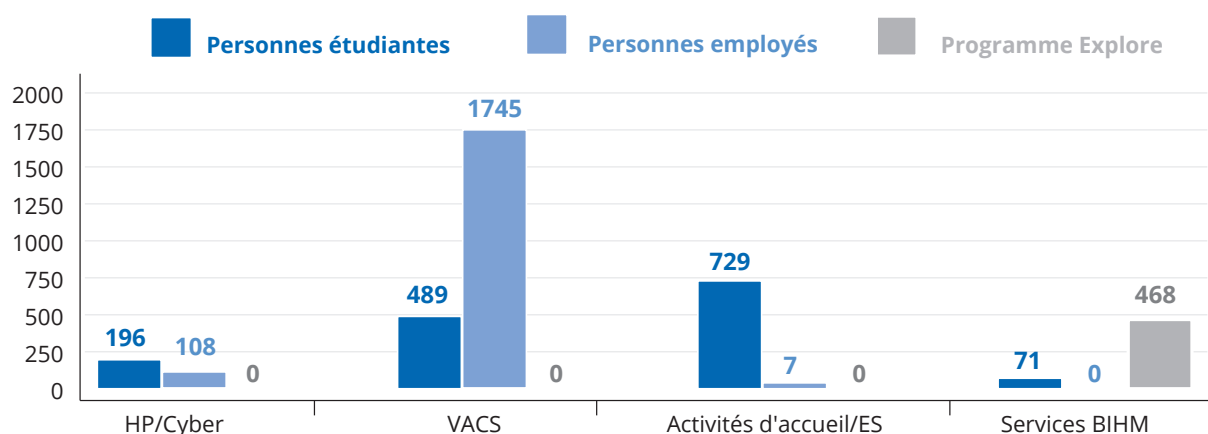
TABLEAU 12
NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES PAR LE BIMH SELON LEUR STATUT

	2018-2019	2017-2018
Personnes étudiantes	1485	1101
Membres du personnel	1860	815
Programme Explore	468	492
TOTAL	3813	2408*

Le nombre de personnes étudiantes formées en présentiel a augmenté de 35 % en 2018-2019 par rapport à 2017-2018. Le nombre de personnes employées formées en présentiel a plus que doublé en 2018-2019 comparativement à l'année précédente. L'application de la loi visant à prévenir et contrer les violences à caractère sexuel a suscité l'augmentation du nombre d'activités de formation et du nombre des personnes formées. Le BIMH a donc été particulièrement sollicité, cette année, à sensibiliser et former les différentes catégories de membres de la communauté aux diverses formes d'inconduites sexuelles.

**En 2017-2018, il y avait au total 2500 personnes formées par le BIMH. Toutefois, 92 d'entre elles étaient de l'externe. Pour fins de comparaison, nous avons retiré ces 92 personnes du total, ce qui donne 2408 personnes formées dans la communauté UdeM cette année-là.*

TABLEAU 13
TABLEAU COMBINÉ DES TYPES DE FORMATIONS ET DES PERSONNES PARTICIPANTES POUR 2018-2019



Le **tableau 13** nous permet de constater que la grande majorité des formations données par le bureau en 2018-2019 concernait les violences à caractère sexuel. Et dans le cadre du déploiement de la loi pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel (VACS), il est normal que les membres du personnel représentent la majorité des personnes formées. Se sont ajoutées des activités de formation VACS offertes aux associations étudiantes. La formation en ligne sur la prévention des VACS pour l'ensemble de la communauté débutera à l'automne 2019.

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) lors des formations aux organisateurs d'activités d'accueil et d'événements spéciaux.

PARTIE 3

ENJEUX ET PLAN D'ACTION

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 d) – 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 2018-2019

- **Isabelle Chagnon**, présidente et directrice du Bureau d'intervention en matière de harcèlement;
- **Claire Benoit**, directrice des Services aux étudiants;
- **Marie-Jeanne Bernier**, coordonnatrice aux affaires universitaires à la FAÉCUM;
- **Isabelle Dufour**, directrice générale des ressources humaines (DRH);
- **Jean-Sébastien Fallu**, professeur agrégé, École de psychoéducation, Faculté des arts et des sciences (SGPUM);
- **Line Garneau**, agente de recherche, Faculté de médecine (SERUM);
- **Karine Lafortune**, membre du comité SST (SEUM, section 1244);
- **Mélanie Lafortune**, membre du comité SST (SEUM, section 1244);
- **Julie Lamerre**, préposée aux services, Direction des immeubles (SEEUM, section 1186);
- **Audrey Laplante**, professeure agrégée, École de bibliothéconomie et des sciences de l'information, Faculté des arts et des sciences (SGPUM);
- **Annie Legault**, adjointe, Résidences;
- **Katy Miron**, conseillère au Bureau d'intervention en matière de harcèlement;
- **Maxime Paquet**, coordonnateur à la vie de campus à la FAÉCUM;
- **Guillaume Paré**, conseiller éthique de la recherche, Vice-rectorat à la recherche (ACPUM);
- **Christine Prévile**, chargée de cours, Faculté de l'éducation permanente (SCCCUM);
- **Hélène Richard**, technicienne de laboratoire, Faculté de médecine (SERUM);
- **Patricia Sfeir**, conseillère au Bureau d'intervention en matière de harcèlement;
- **Andréanne St-Gelais**, secrétaire générale et adjointe au coordonnateur (AGEEFEP);
- **Alain Vienneau**, conseiller au Bureau d'intervention en matière de harcèlement.

Durant l'année 2018-2019, le Comité a tenu deux rencontres d'une durée de trois heures aux dates suivantes : le 30 octobre 2018 et le 22 mars 2019.

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. 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 2018-2019.

Comité permanent en matière de violence à caractère sexuel (COVACS) : Mandat et composition

En août 2018, un comité de travail a été créé par le secrétariat général afin d'entamer les travaux entourant la rédaction de la politique contre les violences à caractère sexuel. C'est toutefois en décembre 2018 que le comité permanent en matière de violence à caractère sexuel (COVACS) a été créé. Présidé par la directrice du BIMH, ce comité a pour mandat d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel – article 19. Il est formé par le Conseil de l'Université et composé des membres suivants de la communauté

universitaire : deux étudiantes ou étudiants, deux dirigeantes ou dirigeants, sept membres du personnel, dont deux professeurs ou professeures, deux chargées ou chargés de cours, un membre du BIMH, un membre du personnel non enseignant et une représentante ou représentant du vice-rectorat responsable des affaires étudiantes. Il a, notamment, la responsabilité de mettre en place un processus afin de s'assurer que les membres de la communauté de l'UdeM soient consultés dans le cadre de l'élaboration ou de la révision de la présente Politique.

Composition du COVACS en 2018-2019

- **Isabelle Chagnon**, présidente (à partir de décembre 2018) et directrice du Bureau d'intervention en matière de harcèlement;
- **Marie-Jeanne Bernier**, étudiante et coordonnatrice aux affaires universitaires à la FAÉCUM;
- **André Boisjoly**, chargé de cours, École de criminologie, Faculté des arts et des sciences;
- **Marie-Marthe Cousineau**, professeure titulaire à l'École de criminologie et vice-doyenne à la Faculté des arts et des sciences;
- **Isabelle Daigneault**, professeure titulaire, département de psychologie, Faculté des arts et des sciences;
- **Isabelle Dufour**, directrice générale, direction des ressources humaines;
- **Julie-Soleil Meeson**, chargée de cours, département de criminologie, Faculté de l'éducation permanente;
- **Katy Miron**, conseillère au Bureau d'intervention en matière de harcèlement;
- **Chantal Pharand**, vice-rectrice adjointe aux affaires étudiantes;
- **Andréanne St-Gelais**, étudiante, secrétaire générale et adjointe au coordonnateur (AGEEFEP);
- **Émilie White**, vice-présidente du SEUM 1244, syndicat des employé-es de l'UdeM.

Les trois personnes suivantes ont fait partie du comité de travail initial responsable de l'élaboration de la Politique :

- **Marie-Josée Bédard**, professeure agrégée à la Faculté de médecine (CHUM);
- **Jean-Pierre Blondin**, vice-recteur adjoint aux affaires professorales;
- **Simon Carrier**, secrétaire général adjoint.

Durant l'année 2018-2019, le Comité a tenu onze séances d'une durée de deux à trois heures entre le 21 août 2018 et le 14 mars 2019.

Cette année, les membres du COVACS ont participé aux décisions entourant la mise en œuvre de ladite Politique. Enfin, ils ont contribué au développement d'un plan de

communication, entourant la Politique, à l'intention de la communauté étudiante et des membres du personnel.

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

Enjeu 1 - Augmentation du nombre de situations liées aux technologies de l'information.

Depuis plusieurs années, le BIMH a noté une augmentation du nombre de situations problématiques pouvant s'apparenter à du cyberharcèlement. Une revue de la littérature anglophone effectuée par Delphine Dupré en 2018⁴ permet de définir le cyberharcèlement comme le fait de subir, sur une longue période et de manière répétée, des actes hostiles de la part d'un supérieur hiérarchique, des collègues, des subordonnés ou des clients/usagers. Ces actes interviennent généralement dans le cadre d'une relation asymétrique et sont perpétrés par l'entremise des technologies de l'information et de la communication.

Selon les études de D'cruz et Noronha (2013 et 2017)⁵, le cyberharcèlement se manifesterait sous différentes formes. Qu'il s'agisse d'une supervision excessive, de réception de messages visant à dénigrer le travail réalisé, de réception de menaces anonymes ou de messages intimidants par courriel ou via les réseaux sociaux, d'une absence systématique de réponse aux sollicitations électroniques d'une personne ou enfin de la diffusion de rumeurs ou d'informations confidentielles, tous les comportements mentionnés ont en commun l'aspect

intrusif qui les distingue des autres formes de difficultés relationnelles.

La revue de littérature établit aussi un lien entre surcharge de travail, insécurité de l'emploi, gestion autoritaire et apparition du cyberharcèlement. Le contexte d'intensification du travail et de pression de réussite que ressentent certains membres de la population étudiante pourraient donc contribuer à l'augmentation de ce type de problématiques au sein de l'UdeM.

Compte tenu du nombre grandissant d'interactions virtuelles, il semble important de relever à nouveau cet enjeu bien réel au sein de notre communauté

Le site Réflexes numériques, mis en ligne en 2017, offre déjà à la communauté de l'Université de Montréal un lieu d'information sur les enjeux liés à l'utilisation des technologies. La version initiale du site traitait des médias sociaux. Tel que mentionné sur le site, pour répondre à l'évolution des besoins, d'autres thématiques peuvent s'ajouter au fur et à mesure des nouvelles problématiques. Nous proposons fortement qu'une section sur la cybercivilité soit ajoutée au contenu en place.

Plan d'action du BIMH :

- ✓ Afin de sensibiliser les membres de la communauté universitaire à la prévention du cyberharcèlement et à l'importance de la civilité dans les relations virtuelles, le BIMH souhaite mettre en place, en collaboration avec le comité responsable du site sur les Réflexes Numériques, une campagne de prévention de la cyberincivilité.

4. Dupré, Delphine, Cyber harcèlement au travail : Revue de la littérature anglophone, Presses universitaires de Bordeaux, « Communication et Organisation », 2018/2 no 54, pp. 171 à 188.

5. Ibid.

Enjeu 2 - Augmentation du nombre de signalements liés à une relation intime ou amoureuse

Une des problématiques les plus fréquemment soulevées au BIMH concerne les conflits et les tensions entourant les relations intimes ou amoureuses, tant chez les membres du personnel que chez la clientèle étudiante. En effet, plusieurs demandes au BIMH sont liées à des difficultés dans les relations amoureuses ou en contexte de séparation. Il arrive qu'une rupture dégénère lorsqu'il y a présence de communications écrites irrespectueuses, impolies ou blessantes. Le phénomène de cyberviolence dans les relations amoureuses, phénomène relativement nouveau, est plus répandu qu'on le pense et est souvent banalisé.

Compte tenu du nombre grandissant de ce type de situations, tout particulièrement chez les personnes étudiantes, le BIMH, en collaboration avec les Services aux Étudiants (SAE), souhaite développer du matériel de sensibilisation sur la prévention de la violence dans les relations amoureuses.

Plan d'action du BIMH :

- ✓ Développer du matériel de sensibilisation sur la prévention de la violence dans les relations amoureuses;
- ✓ Mettre en place une Semaine de sensibilisation à l'intention de la communauté étudiante ayant comme thème la prévention de la violence dans les relations amoureuses.

Enjeu 3 - Engager toute la communauté de l'Université de Montréal dans la lutte contre les violences à caractère sexuel

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. Elle peut se manifester dans la sphère privée, la sphère professionnelle et dans la sphère académique, tant en classe qu'en contexte d'apprentissage sur le terrain.

Avec l'adoption de sa Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel, une des priorités de l'Université est de faire connaître la Politique à l'ensemble de la communauté universitaire, tant sur le campus que dans les établissements affiliés et les milieux de stage. Le BIMH a débuté

en 2019 un travail de collaboration avec la Faculté de Médecine afin de rejoindre les membres du personnel ainsi que les étudiants oeuvrant dans les différents centres affiliés à l'UdeM. Au-delà des milieux associés à l'enseignement de la médecine, plusieurs autres milieux de stage accueillent les étudiants de l'UdeM, notamment les milieux de l'éducation et de la recherche. Afin d'assurer à tous les étudiants un environnement sain et exempt de toute forme de violence sexuelle, le BIMH souhaite engager l'ensemble des milieux pouvant accueillir la communauté étudiante de l'UdeM dans la lutte contre les violences à caractère sexuel.

Plan d'action du BIMH :

- ✓ En collaboration avec la direction de l'UdeM, le BIMH souhaite faire connaître la Politique visant à prévenir et combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel à l'ensemble des milieux professionnels de stage susceptibles d'accueillir des étudiants de l'UdeM.
- ✓ Promouvoir les services du BIMH auprès des étudiants, résidents et professeurs de la Faculté de médecine.
- ✓ Communiquer les meilleures pratiques favorisant un environnement pédagogique sain dans le contexte d'un milieu de stage ou d'un établissement affilié.
- ✓ Arrimer les processus de signalement de la Faculté de médecine déjà existants avec les processus de signalement et de plainte du BIMH.

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

PARTIE 4

ACTIVITÉS DE PRÉVENTION

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 et par le Comité permanent en matière de violence à caractère sexuel 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

Un affichage intensif a été effectué à la rentrée 2018. Les affiches « Pour un campus libre de harcèlement », « Le respect, ça se cultive » et celles annonçant les services du BIMH ont fait l'objet d'un affichage permanent sur les babillards des campus de Montréal, de Laval et de St-Hyacinthe. Les affiches annonçant les services du BIMH ont aussi été posées dans les salles de classe dans les campus.

Des affiches « Le respect, ça se cultive » ont été distribuées dans plusieurs unités académiques et de services qui en ont fait la demande.

Tel que mentionné précédemment, le cyberharcèlement demeure un enjeu important. Le BIMH en a fait le thème de la Semaine de prévention du harcèlement de l'automne 2018. À cette occasion, quelques centaines de dépliants sur le cyberharcèlement et sur les stratégies pour le contrer ont été offerts aux membres de la communauté universitaire.

Plusieurs centaines de copies du dépliant de sensibilisation à la violence « Je m'écoute pour mieux te parler, pacifions nos communications » et son complément « Aide-mémoire pour la pratique de la communication pacifiante » ont été distribués durant la Semaine de prévention de la violence de l'automne 2018. Le dépliant sur les formes de violence intitulé « La violence n'est pas toujours frappante » ainsi que celui portant sur les stratégies gagnantes de gestion de la colère ont aussi été offerts aux kiosques lors de cet événement.

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 », réglettes, lingettes, porte-cartes et napperons)

a encore été couramment utilisé. Ce matériel a massivement circulé auprès des membres de la communauté UdeM aux activités d'accueil, aux événements festifs, auprès des associations étudiantes, aux Services aux étudiants, dans certaines unités académiques, auprès des syndicats et associations professionnelles, aux activités de formation, aux kiosques thématiques, et durant la Semaine de prévention des violences à caractère sexuel. Les dossards « Sans oui, c'est non ! » ont été portés par des sentinelles durant les événements festifs organisés par les associations étudiantes.

L'organisme national « Sans oui, c'est non ! » a produit du matériel de sensibilisation à la culpabilisation de la victime et le BIMH en a fait le thème de la Semaine de prévention des violences à caractère sexuel de l'hiver 2019. Des affiches, des cartons et des macarons véhiculant des slogans de stratégies aidantes à adopter lors du dévoilement d'une agression sexuelle ont été distribués lors de cet événement.

Dans le but de mieux 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).

En résumé, le matériel de sensibilisation du BIMH a été largement distribué durant les activités de formation, et d'accueil ainsi qu'au moment de la tenue de stands de sensibilisation sur le campus. Du matériel a également été expédié aux différents départements, services, syndicats et associations étudiantes.

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. Cette campagne s'est poursuivie cette année par la distribution du matériel varié de sensibilisation tel que décrit précédemment.

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 d'inconduites sexuelles. Elle 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 les violences à caractère sexuel 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.

La campagne « Non à la culpabilisation de la victime »

L'organisme national « Sans oui, c'est non ! » a lancé cette année une campagne de sensibilisation au traitement des personnes agressées sexuellement qui sont souvent culpabilisées. Le BIMH, en collaboration avec la FAÉCUM et le Programme Écoute-référence des SAÉ, en a fait le thème de la Semaine de prévention des violences à caractère sexuel de l'hiver 2019. La campagne « Non à la culpabilisation de la victime » vise à déboulonner les mythes sur les agressions sexuelles et à proposer des attitudes aidantes à adopter envers les personnes victimes lors d'un dévoilement. Le sous-thème de cette campagne « La honte doit changer de camp » indique clairement que la honte devrait être portée par la personne responsable de l'agression plutôt que par celle qui l'a subie. Parmi les outils de la campagne, notons des affiches, des cartons indiquant les attitudes aidantes, des macarons et du matériel d'animation d'ateliers.

Objectifs spécifiques de ces campagnes

- 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.
- Déboulonner les mythes et préjugés sur la violence à caractère sexuel.
- Promouvoir des attitudes aidantes, donc non-culpabilisantes, envers la personne victime lors d'un dévoilement.
- Promouvoir des relations égalitaires et respectueuses auprès des membres de la communauté.

LA HONTE
DOIT CHANGER
DE CAMP
SANS oui
C'EST NON!

JE TE
CROIS
SANS oui
C'EST NON!

JAMAIS LA
FAUTE DE LA
PERSONNE
SURVIVANTE
SANS oui
C'EST NON!

LA HONTE
DOIT CHANGER
DE CAMP
SANS oui
C'EST NON!

JE TE
CROIS
SANS oui
C'EST NON!

JAMAIS LA
FAUTE DE LA
PERSONNE
SURVIVANTE
SANS oui
C'EST NON!

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 2018 et à l'hiver 2019. Des kiosques thématiques animés ont été installés à divers endroits sur le campus durant ces semaines.

Semaine de prévention du harcèlement de l'automne 2018

La semaine de prévention du harcèlement de l'automne 2018, tenue du 12 au 16 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, les Activités culturelles des Services aux étudiants (SAÉ) et le Comité cybersécurité. Lors de la semaine, s'est tenue la projection du documentaire *Troller les trolls*. Le public a pu échanger avec la productrice-animatrice du documentaire, son réalisateur et une spécialiste des réseaux sociaux. La foire aux kiosques tenue par les pairs aidants du Programme Écoute-référence a eu lieu du lundi au vendredi dans 5 pavillons différents. Au total, plus de 400 personnes ont été sensibilisées à la thématique.

Semaine de prévention de la violence de l'automne 2018

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 3 au 7 décembre. Des stands de sensibilisation ont été tenus par les bénévoles du Programme Écoute-référence dans 5 pavillons en autant de jours. Les bénévoles ont été formés par une psychologue du CSCP et un conseiller du BIMH. Au total, près de 350 personnes ont été abordées et sensibilisées.

Semaine de prévention des violences à caractère sexuel de l'hiver 2019

La Semaine de prévention des violences à caractère sexuel s'est déroulée du 11 au 15 mars 2019. Sous le thème de la campagne « Non à la culpabilisation de la victime », une variété d'activités et d'ateliers ont eu lieu dans divers secteurs du Campus UdeM, incluant le Campus de Laval et le Pavillon du Parc. L'équipe du programme Écoute-référence des Services aux étudiants, Katy Miron, conseillère au BIMH, Isabelle Laforest de « Sans oui, c'est non ! », ainsi que la FAÉCUM en ont assuré l'animation. Le thème abordé a été choisi pour déboulonner les mythes et préjugés qui tendent à culpabiliser les victimes d'agressions sexuelles. Des cartons et macarons véhiculant des slogans d'attitudes aidantes envers les personnes victimes ont été distribués durant l'événement.

À trois reprises, la FAÉCUM a animé l'activité : « Que portais-tu ? » basée sur une exposition conçue au Kansas qui déconstruit les préjugés sur ce que portaient les victimes lors de l'agression sexuelle, en démontrant que c'étaient, en fin de compte, des tenues banales. Cette exposition démontre donc que l'agression n'a rien à voir avec les vêtements, mais tout à voir avec l'agresseur.

En collaboration avec la FAÉCUM et la Direction des ressources humaines de l'UdeM, l'atelier-midi sur la culpabilisation de la victime animé par Isabelle Laforest de « Sans oui c'est non ! » a été offert trois fois : le 12 mars aux associations étudiantes, le 13 mars aux membres du personnel, et le 14 mars aux étudiants et étudiantes. Les commentaires sur cette formation ont tous été positifs; plusieurs auraient aimé qu'elle soit plus longue afin de pouvoir discuter davantage du sujet.

Il y a eu beaucoup d'achalandage autour des kiosques. Au total, incluant les ateliers offerts par Mme Laforest, plus de 450 personnes ont participé aux activités et près de 200 d'entre elles ont été dirigées vers d'autres ressources.

Activités d'accueil et événements spéciaux

En 2018-2019, une formation obligatoire a été offerte à (14) quatorze reprises aux personnes responsables de l'organisation d'événements spéciaux et d'activité d'accueil. Au total, 729 membres de la communauté étudiante ont bénéficié de cette formation.

Ces 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 FAÉCUM. 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 personnes participantes sont sensibilisées 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 FAÉCUM et certaines associations afin que des pratiques préventives soient instaurées et que les personnes bénévoles soient formées pour réagir aux conduites. En 2018, la FAÉCUM a poursuivi le déploiement 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 FAÉCUM 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.

Dans le but d'encourager et de valoriser les efforts déployés par les associations étudiantes à organiser des activités d'accueil respectueuses, sécuritaires et inclusives, l'Université de Montréal et la Fédération des associations étudiantes du campus de l'UdeM (FAÉCUM) ont poursuivi l'initiative, prise en 2017, d'organiser un concours à leur intention. Les associations étudiantes gagnantes ont été dévoilées par le recteur Guy Breton et le secrétaire général de la FAÉCUM et des prix ont été 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 collaboration

À l'interne

Le BIMH poursuit sa collaboration avec le comité institutionnel sur la cybersécurité, créé 2017-2018. 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.

Afin de faciliter le traitement de certaines situations et de mener à bien plusieurs projets, le BIMH a obtenu la précieuse collaboration de plusieurs partenaires sur le campus : le secrétariat général, les différents syndicats et associations, les Services aux étudiants, la FAÉCUM et les associations étudiantes, les gestionnaires administratifs et académiques, le Bureau de la sûreté, le Bureau de l'ombudsman, la Division des affaires juridiques, la Direction des ressources humaines et les membres du rectorat.

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, des ressources communautaires, dont les CAVACS, 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 de certains organismes publics et parapublics au Québec. Le BIMH a aussi été invité à siéger à la Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal. 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 (GAIHST).

PARTIE 5

CONCLUSION

L'Université de Montréal, reconnaissant sa responsabilité de créer un milieu propice à la réalisation de sa mission d'enseignement et de recherche, s'est engagée à favoriser un climat qui incite au respect mutuel de tous les membres de la communauté universitaire.

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.

Avec l'adoption en 2018 de la nouvelle Politique visant à prévenir et combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel, le Bureau d'intervention en matière de harcèlement est fier d'avoir été identifié comme guichet unique et s'engage à assurer le leadership en matière de prévention, de sensibilisation et d'intervention concernant toutes les formes de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel.

La qualité et la variété des activités de prévention, adoptées par le Comité de prévention du harcèlement et par le COVACS, 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.

L'année 2019-2020 sera caractérisée par la mise en œuvre de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel. Le BIMH est heureux de pouvoir contribuer à la lutte contre les violences à caractère sexuel et à la création d'un milieu où tous les membres de la communauté universitaire se sentent en sécurité et à l'abri de toute violence, laquelle n'est tolérée sous aucune forme.

Un brin de ...
politesse

Un filet de ...
bienveillance

Un soupçon ...
d'écoute

Une poignée de ...
discrétion

Une once ...
d'ouverture

Un zeste de ...
reconnaissance

Une touche de ...
valorisation

Une pincée de ...
civisme

Une parcelle de ...
collaboration

Une bonne quantité ...
d'empathie

e
respect
une
recette
gagnante

