



Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement

RAPPORT ANNUEL
2019-2020

par

Nancy Chamberland, notaire
Directrice par intérim

Présenté au Conseil d'administration de l'Université Laval

Le 17 octobre 2020

Centre de prévention et d'intervention
en matière de harcèlement



UNIVERSITÉ
LAVAL

Table des matières

Mot de la directrice	1
Tableaux récapitulatifs	2
1. Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement	4
Le mandat	4
L'équipe	4
2. Tableau des activités de prévention et de formation	5
3. Statistiques et commentaires	6
Répartition des dossiers au cours d'une année	6
Répartition selon le sexe	7
Nombre de demandes	8
Nature des demandes (signalements, consultations et plaintes)	11
Répartition des demandes et des personnes mises en cause	13
Les plaintes	15
Traitement des plaintes	16
Conclusion	17

Mot de la directrice

L'Université a l'obligation de créer et de maintenir, pour tous les membres de la communauté et pour les tiers, un environnement propice à la réalisation de ses missions d'enseignement et de recherche, de même qu'un milieu de travail, d'études et de prestation de services harmonieux, exempt de harcèlement. Elle met à la disposition de la communauté universitaire un Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH) dont le mandat est d'accueillir, informer, conseiller et assurer le suivi des demandes des personnes qui le consultent; d'organiser des activités de prévention, de recevoir les plaintes et de les transmettre aux vice-rectorats responsables pour évaluation et traitement.

J'ai la responsabilité de diriger les activités du CPIMH. À ce titre je reçois beaucoup de membres de la communauté. Rien n'est plus satisfaisant que de contribuer à l'assainissement d'une situation difficile, d'une relation académique ou professionnelle altérée. La personne qui consulte le CPIMH est souvent désespérée face à une situation de comportement vexatoire pour laquelle elle ne voit pas d'issue. Il importe d'analyser, de réfléchir avec elle aux éléments souvent complexes de son environnement de travail ou d'études, de comprendre derrière l'apparente tension avec un.e collègue, un.e gestionnaire, un pair, l'aspect humain, organisationnel et décisionnel qui influence nos interrelations. Lorsque ces éléments ont été décortiqués et compris, il arrive que des émotions devenues insoutenables et toxiques évoluent, se transforment. Il reste alors, de concert avec des collègues d'autres vice rectorats ou directions, à mettre en place les facteurs propres à assurer une poursuite des relations académiques et professionnelles harmonieuses.

Il me fait plaisir de présenter le rapport annuel du Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement pour l'exercice 2019-2020.

Bonne lecture,

Nancy Chamberland, notaire

Directrice par intérim

Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement

Le 29 mai 2020

Tableaux récapitulatifs

Activités et dossiers

	ANNÉE 2018-2019	ANNÉE 2019-2020
Activités de prévention, formation, sensibilisation	113	86
Membres de la communauté universitaire rejoints	8490	10 751
Campagne « Le respect, rien de moins. »	12 au 15 novembre 2018	11 au 15 novembre 2019
Dossiers*	104	105*
Plaintes		
- Harcèlement psychologique	5	5
Plaintes**		
- Recevables	2	3
- Non recevables	3	
- Recevabilité suspendue		2
Mode alternatif de règlement des différends		
- Médiation en cours		
- Médiation conclue		
Enquêtes		
- En cours au 30 avril	2	
- Enquête suspendue au 30 avril		1
- Fondée		
- Non fondée		1
- Fondée en partie		

* En 2019-2020, le CPIMH a procédé à l'ouverture de 105 dossiers. 6 dossiers étaient encore en traitement à la fin de l'exercice financier au 30 avril 2020, le traitement de 5 dossiers a été complété en mai 2020. Des 105 dossiers reçus en 2019-2020, 21 étaient des consultations en matière de harcèlement psychologique, 6 étaient des signalements et 5 étaient des plaintes et 73 des consultations « autre ».

** Au 30 avril 2019, 3 dossiers de plaintes de l'année 2018-2019 étaient encore sous enquête, l'un d'entre a été jugé non recevable pendant l'année 2019- 2020. Deux dossiers de plaintes de l'année 2018-2019 étaient sous enquête au 30 avril 2019, pour l'un l'enquête est complétée et il est en attente de décision, l'autre fait l'objet d'un processus de médiation entre les parties.

Des 5 dossiers de plaintes déposées au cours de la présente année, 3 ont été jugées recevables. Au 30 avril 2020, deux enquêtes étaient terminées, l'une a fait l'objet d'une décision à l'effet que la plainte était non fondée, l'autre est en attente de décision. Une enquête a été suspendue. L'analyse de recevabilité de deux plaintes a été reportée en raison de la crise sanitaire.

Personnes ayant utilisé les services du CPIMH

Personnes ayant utilisé les services du CPIMH 2019-2020	Dossiers nature du harcèlement	Consultations autres	Signalement	Plaintes (plaignants)	Dossiers administratifs
Étudiants Étudiantes 1 ^{er} cycle	3	12	1	1	14
Étudiants Étudiantes 2 ^e et 3 ^e cycles	4	23	0	2	
Employés Employées	14	37	5	2	9
Autres	0	3	1	0	2
TOTAL	21	75	7	5	25
Femmes	13	45	4	4	S/O
Hommes	8	30	3	1	S/O
Autres	0	0	0	0	S/O
TOTAL DOSSIERS	21	75	7	5	25

Il est à noter que 105 dossiers ont été ouverts pendant l'année 2019-2020, mais le total des demandeurs est 108 puisque des personnes se sont présentées en duo pour nous entretenir d'une situation donnée.

1. Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement

Le mandat

Le CPIMH agit sous l'autorité du Conseil d'administration dont il tient son mandat.¹

Le Centre a pour mandat :

- a) d'accueillir, d'informer et de conseiller les personnes visées par le Règlement;
- b) d'organiser des activités d'information, de formation et de prévention en matière de harcèlement, en collaboration avec les vice-recteurs responsables;
- c) d'assurer le traitement et le suivi des demandes de consultation et des signalements, conformément aux dispositions de la section 6 du présent règlement;
- d) d'entreprendre une démarche de résolution de problème, en collaboration avec le vice-recteur responsable;
- e) de dresser et tenir à jour une liste de médiateurs à l'usage du Comité exécutif;
- f) de recevoir les plaintes et de les transmettre au vice-recteur responsable;
- g) de présenter un rapport annuel des activités du Centre au Conseil d'administration de l'Université et, le cas échéant, de formuler des commentaires et des recommandations.

L'équipe

Nancy Chamberland, directrice par intérim
Christine Delarosbil, coordonnatrice d'opérations
France Walsh, secrétaire

¹ Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval, article 5.4

2. Tableau des activités de prévention et de formation

Activités et dossiers

ANNÉE 2019-2020

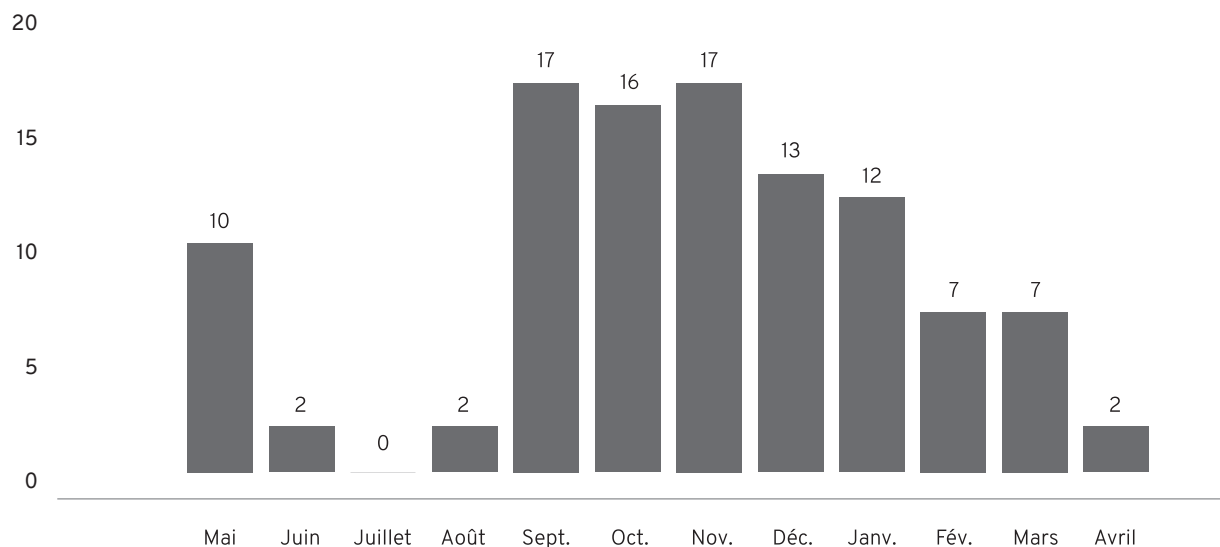
Rencontre, sensibilisation, formation	Activités	Nombre de personnes rencontrées
Communauté étudiante		
- Tournée des classes (FLE : français langue étrangère et autres)	Général : 28 FLE : 42	2279 624
- Présentations lors de l'atelier « Les CLÉS de la réussite » organisé par le Centre d'aide aux étudiants	1	1
- Formation de bénévoles	3	7
- Activités de sensibilisation et de prévention : ateliers sur demande, kiosques de la rentrée.	3	202
- Campagne « Le respect, rien de moins. »	6	7585
- Formations des pairs-aidants contre l'intimidation	1	15
Gestionnaires		
Formations, présentations, conférences	0	0
Membres du personnel		
Formations offertes à différents groupes du personnel	2	38
TOTAL	86	10751

3. Statistiques et commentaires

Répartition des dossiers au cours d'une année

Total 2019-2020 : 105 dossiers incluant les consultations, signalements et plaintes

Répartition mensuelle des ouvertures de dossiers 2019-2020



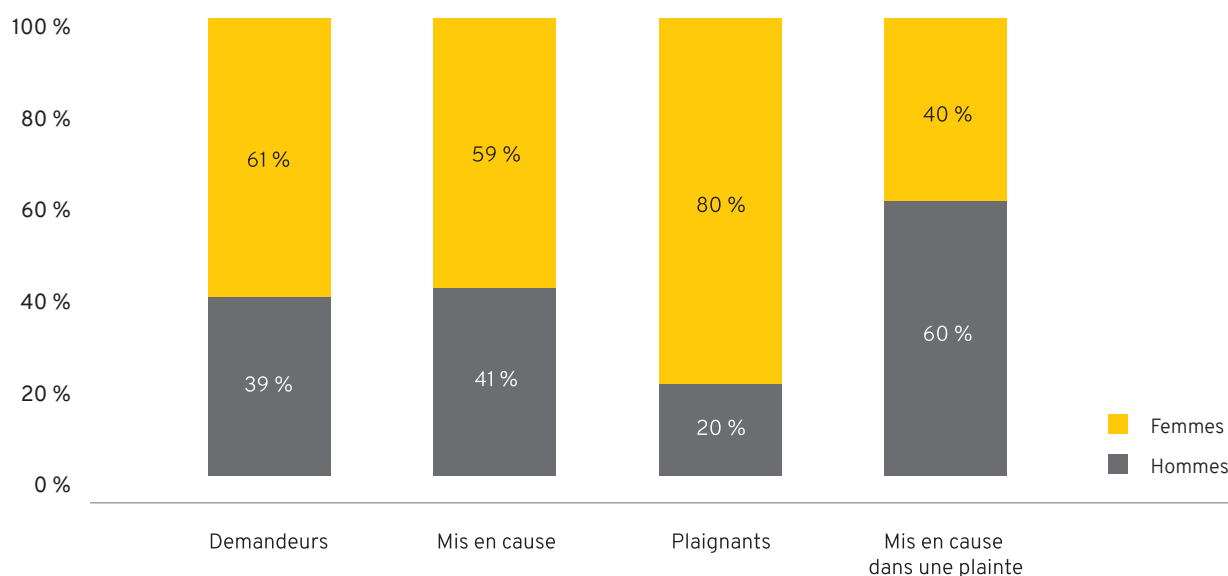
L'achalandage au CPIMH se répartit de façon assez similaire annuellement. L'été 2019 a été moins achalandé que les autres années. Les mois de septembre, octobre, novembre, décembre, janvier ont connu une hausse de fréquentation de 20 à 50 %, février et mars sont demeurés similaires à l'an passé. Le mois d'avril est généralement une période où des personnes étudiantes consultent le CPIMH. Après avoir terminé leur parcours universitaire, elles témoignent se sentir plus confortables de s'entretenir de situations vexatoires vécues sans crainte de représailles. Cette année le mois d'avril a été moins achalandé, probablement en raison de l'adaptation que demandaient les mesures de confinement et parce que des règles et des délais ont été assouplis par certaines facultés.

Le volume total de dossiers traités de la nature du harcèlement est de 105, répartis mensuellement dans le tableau ci-dessus.

Nous avons poursuivi le travail de collaboration avec le Vice rectorat aux ressources humaines (VRRH) favorisant la prise en charge et l'intervention rapide dans des dossiers qui autrement, avec la détérioration du climat de travail, pourraient constituer des facteurs de risques de harcèlement.

Répartition selon le sexe

Répartition des demandeurs, des personnes mises en cause et ayant déposé une plainte selon leur sexe 2019-2020



D'un total de 105 dossiers de la nature du harcèlement, 108 personnes se sont présentées au CPIMH. 56 dossiers ont eu pour requérants des personnes employées, 48 étaient des personnes étudiantes dans la proportion de 31 étudiants.es aux cycles supérieurs, dont 19 femmes et 12 hommes. On compte 17 dossiers au premier cycle dans la proportion de 10 femmes et 7 hommes. La population étudiante au premier cycle est plus nombreuse qu'aux cycles supérieurs soit de 38 402 étudiants.es au premier cycle et de 14 941 étudiants.es aux deuxième et troisième cycles. En général, la fréquentation de nos bureaux par la population étudiante est plus élevée en nombre absolu au premier cycle. En pourcentage cependant la fréquentation du CPIMH par les étudiants.es des cycles supérieurs est plus élevée dans la proportion de 0,19% aux cycles supérieurs contre 0,04% au premier cycle. Enfin on dénombre 4 dossiers par un tiers soit trois anciens étudiants.es dont 2 hommes et 2 femmes. Chez les employés.es, la proportion d'hommes ayant consulté a légèrement diminué par rapport à l'année dernière soit

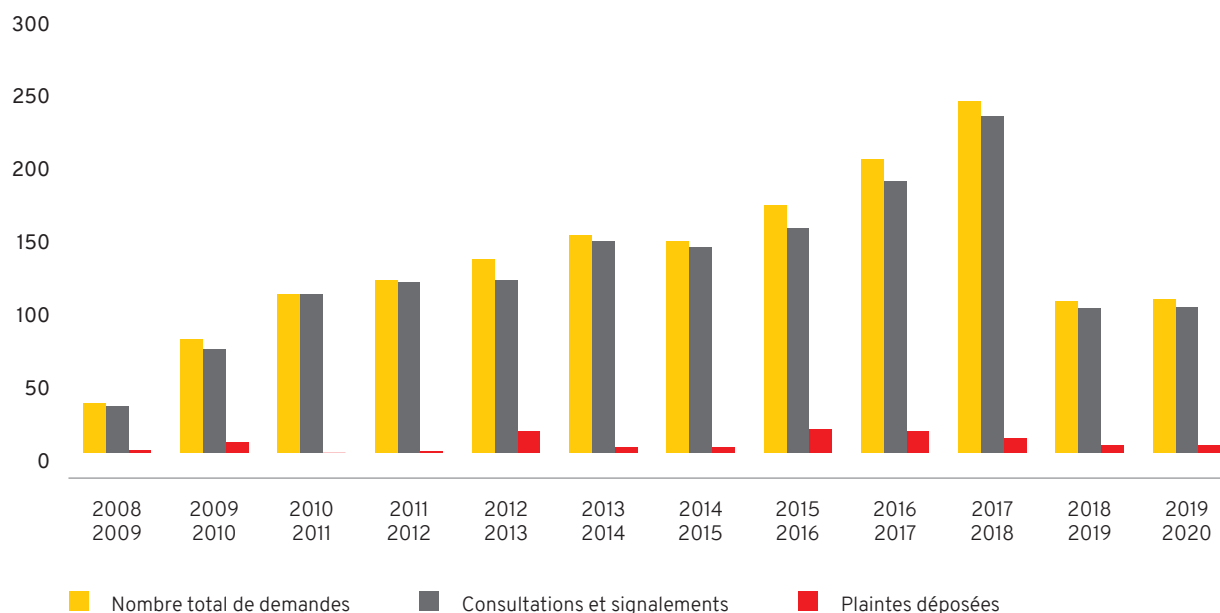
21 dossiers/hommes et 35 dossiers/femmes. La campagne *Le respect rien de moins* contribue à sensibiliser les hommes et à briser certains tabous, puisque de manière générale les consultations masculines ont augmenté ces dernières années.

Les plaintes au nombre de 5 se répartissent entre 2 employées femmes et 3 étudiants.es dont une étudiante de premier cycle, ainsi qu'un étudiant et une étudiante de cycles supérieurs.

Aucune personne n'ayant consulté le CPIMH ne s'est identifiée comme étant de la communauté LGBTQBT+. Le CPIMH affiche sa sensibilité à leur endroit par l'ajout de drapeaux à l'entrée du bureau, une note d'accueil particulière sur le site web et par sa collaboration avec l'Association étudiante pour la diversité sexuelle et de genre, ainsi qu'avec des chercheurs sur le campus.

Nombre de demandes

État des interventions du CPIMH de 2008 à 2020



Nombre total de demandes : 105
 Consultations & signalements : 100
 Plaintes : 5

Le CPIMH a traité 130 demandes au total dont 105 de la nature du harcèlement et 25 dossiers de nature administrative. Des 105 dossiers de la nature du harcèlement (comportement vexatoire, climat de travail, harcèlement) 94 furent des consultations, dont 21 consultations en matière de harcèlement psychologique et 73 en consultations sur d'autres matières, informations générales, propos et comportement vexatoires, incivilités au travail, 6 étaient de la nature d'un signalement et 5 des plaintes formelles. La majorité des signalements proviennent d'employés.es lorsque le climat de travail se détériore. Ces dossiers font l'objet d'un suivi, d'une

référence ou de la rédaction d'un avis de facteurs de risques au VRRH. Cette année un signalement provenait d'un étudiant de 1^{er} cycle et un second d'une étudiante aux cycles supérieurs à l'endroit d'un.e professeur.e. Les quatre autres ont été effectués par des employés.es et l'un de ces dossiers a fait l'objet de la rédaction d'un avis de facteurs de risques à l'intention du VRRH.

Les dossiers administratifs permettent de consolider les liens avec les membres de la communauté universitaire et les partenaires de la région de Québec ou d'autres universités, en plus de représenter toutes les

activités de prévention, de sensibilisation et de formation. Plusieurs activités de sensibilisation ponctuelles sont utiles pour faire connaître les services du CPIMH et partager les valeurs de respect, civilité, courtoisie auprès de la communauté. Ces activités pouvant prendre la forme de kiosques éducatifs, de tournées des classes, de présence dans les fêtes étudiantes ou autres activités informelles. Cette année, des activités variées ont rejoint 10 751 personnes.

Des 25 dossiers administratifs, 8 demandes se sont concrétisées en 10 formations, et ont permis de rejoindre 61 personnes. Deux demandes de formation devraient être réalisées à l'automne, l'une fixée en avril ayant été reportée en raison de la crise sanitaire du Covid-19 et l'autre, une date ayant été retenue à l'automne 2020.

Le CPIMH est responsable de la formation des pairs-aidants en matière de harcèlement psychologique en collaboration avec la clinique de counseling et d'orientation de la Faculté des sciences de l'éducation. L'offre de formation de pairs-aidants comportait deux demandes fusionnées en une seule formation, les participant.e.s ayant un profil semblable.

La formation des bénévoles a été donnée à 3 reprises. Dix partenaires à l'interne et à l'externe, des membres du personnel et des étudiants.es ont fait des demandes d'informations au CPIMH. Le CPIMH a répondu à 2 demandes médias pendant l'année et à 1 demande étudiante dans le cadre de travaux scolaires. Au total, la réponse et le suivi aux dossiers administratifs ont totalisé près de 20 jours ouvrables de travail.

Parmi la sensibilisation et les formations offertes par le CPIMH, on retrouve entre autres des activités en collaboration avec d'autres directions et services. Il s'agit par exemple des activités suivantes :

- *Les clefs de la réussite* du Centre d'aide aux étudiants (CAE) donnant l'opportunité de s'entretenir de la prévention de difficultés potentielles dans les relations d'encadrement aux cycles supérieurs et de présenter les services du CPIMH;

- Comportements étudiants : de la prévention aux procédures de règlement des cas préoccupants du Bureau de soutien en enseignement (BSE) en collaboration avec le Service de sécurité et de prévention (SSP) où des conseils sur la gestion des comportements étudiants dérangeants sont donnés au personnel enseignant;
- Les travaux du Comité institutionnel consultatif sur le bien-être psychologique et la santé mentale des étudiantes et des étudiants de l'Université Laval (CISAM) sous la responsabilité du Centre d'aide aux étudiants (CAE).
- Tournée des classes en partenariat avec le Service de sécurité et de prévention.

Ces multiples collaborations entre les directions et services, et le constat d'une augmentation considérable de la participation étudiante lorsque l'offre est véhiculée par le biais des réseaux sociaux², incitent à la réflexion quant à l'à-propos de fédérer au sein d'une seule campagne institutionnelle annuelle, toutes les campagnes de sensibilisation et d'informations, déployées au bénéfice de la communauté étudiante parmi plusieurs services et directions. Le Vice rectorat aux études et aux affaires étudiantes (VREAE) nous invite à nous y pencher. Le CPIMH collaborera à la progression ce dossier avec ses collègues d'autres directions relevant du Vice rectorat aux études et aux affaires étudiantes (VREAE) et du Vice rectorat à l'administration (VRA) au courant de la prochaine année.

² En 2018-2019, 14 activités majoritairement en présence de la campagne « Le respect rien de moins » avaient rejoint 4643 personnes et cette année 6 activités dont 2 sur les réseaux sociaux ont rejoint 7585 personnes.

« Le respect rien de moins »

L'activité phare de sensibilisation du CPIMH demeure la campagne « Le respect, rien de moins ». Cette campagne vise à renforcer la culture de respect sur le campus. Le Vice rectorat aux ressources humaines (VRRH), le Vice rectorat aux études et des affaires étudiantes (VREAE), la Confédération des Associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval (CADEUL), l'Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (AELIES), le Service de sécurité et de prévention (SSP), le Service des résidences, le Syndicat des travailleurs et travailleuses étudiants et postdoctoraux de l'Université Laval (STEP), la Direction des communications et les nombreux bénévoles sont de précieux partenaires. Nouvellement jointe à l'équipe, la Faculté des études supérieures et postdoctorales (FESP) participe à la coordination de la campagne de sensibilisation depuis l'hiver 2020. Ces partenaires collaborent à cette campagne initiée il y a quelques années par le CPIMH. Tenue du 11 au 15 novembre 2019 sous le thème de la civilité, plusieurs activités ont été offertes à toute la communauté, en modes présentiels et technologiques, ces derniers ayant été privilégiés. Cette pratique fut concluante, 6 activités interactives ont rejoint 7585 personnes.

De nouvelles affiches d'une facture moderne et ludique illustrant que la civilité c'est l'affaire de tous, partout et en tout temps ont été développées par Marie-Chloë G. Barrette, diplômée de la Faculté d'aménagement, d'architecture, d'art et de design de l'Université Laval. Ces illustrations sur le civisme reflètent la différence qu'une communauté peut faire dans la promotion du « mieux-vivre ensemble ».

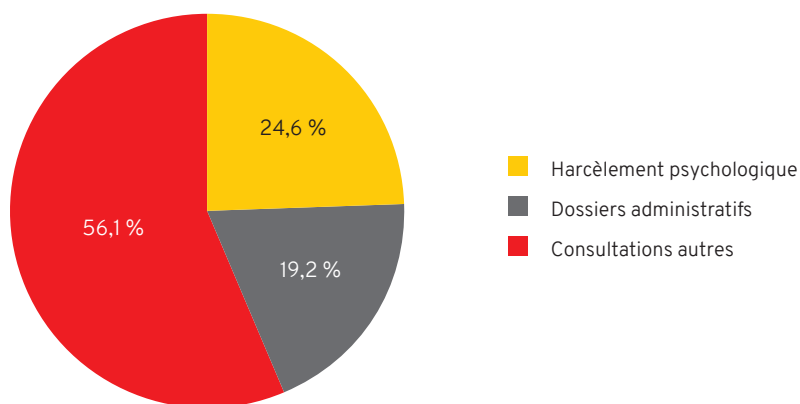
Dans le cadre de cette campagne, un formateur, monsieur Gilles Demers a présenté une conférence tenue à l'Université Laval à l'occasion de la Conférence des associations de cadres et de professionnels des universités québécoises, organisée par l'APAPUL et l'ACSIUL. Le visionnement de la conférence de monsieur Demers et le document complémentaire sont accessibles à toute la communauté³.



³ <https://gillesdemers.com/services>; <https://apapul.org/wp-content/uploads/2019/11/Gilles-Demers.pdf>

Nature des demandes (signalements, consultations et plaintes)

Répartition de la nature des demandes 2019-2020



Encore cette année, on constate que la plupart des demandes effectuées auprès du CPIMH sont classées « autres ». Ce sont des demandes relatives aux comportements et propos vexatoires, aux incivilités; autant de manifestations de harcèlement potentiel. Il s'agit également de demandes d'informations et de conseils, en dehors du mandat du CPIMH, que nous dirigeons vers d'autres directions.

L'Université Laval a participé au projet de recherche de la professeure Manon Truchon sur la santé, le bien-être et la performance organisationnelle à l'Université. Un résumé des résultats a été partagé dans le Bulletin des ressources humaines du VRRH de décembre 2019. Certains résultats reflètent des constats, plus empiriques certes, du CPIMH. Plus de la moitié des répondants ont affirmé que la demande psychologique au travail est élevée, plusieurs ont manifesté se sentir en surcharge, et quelques-uns en détresse psychologique. L'Université entend mettre en place des actions afin d'améliorer le contexte de travail, certains résultats témoignant d'enjeux plus significatifs. Les membres intéressés à lire le rapport peuvent le trouver à l'adresse ci-dessous⁴.

Le fort pourcentage de la statistique « Autre » illustre encore la pertinence de l'action inscrite à l'axe Expérience du Plan d'action 2017-2022, savoir l'optimisation de la gestion des plaintes et des dénonciations ainsi que la résolution des conflits, par l'élaboration d'un cadre de gestion efficient des plaintes et des enquêtes. Les travaux relatifs à l'établissement de ce cadre de gestion donneront à l'Université l'opportunité de documenter les besoins de la communauté à cet égard et de faire le point quant aux nombreuses avenues actuellement disponibles pour les rapporter et les faire traiter selon la politique ou le règlement applicable.

⁴ <https://corpus.ulaval.ca/jspui/handle/20.500.11794/37235>

Nous constatons que la définition de harcèlement contenue au Règlement à l'article 3.3 est de mieux en mieux connue. Il s'agit d'une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, à caractère sexuel ou non, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un membre de l'Université ou d'un tiers et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail, d'étude ou de prestation de services néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne. Un exercice légitime et non abusif du droit de gestion et de direction par les représentants de l'Université ne constitue pas du harcèlement. Il en est de même pour la gestion des activités universitaires et des services offerts, et pour l'application des différents règlements et politiques de l'Université.

Voici quelques exemples de manifestations de harcèlement psychologique au travail tirés du Guide pratique de l'employeur de la Commission des normes du travail :

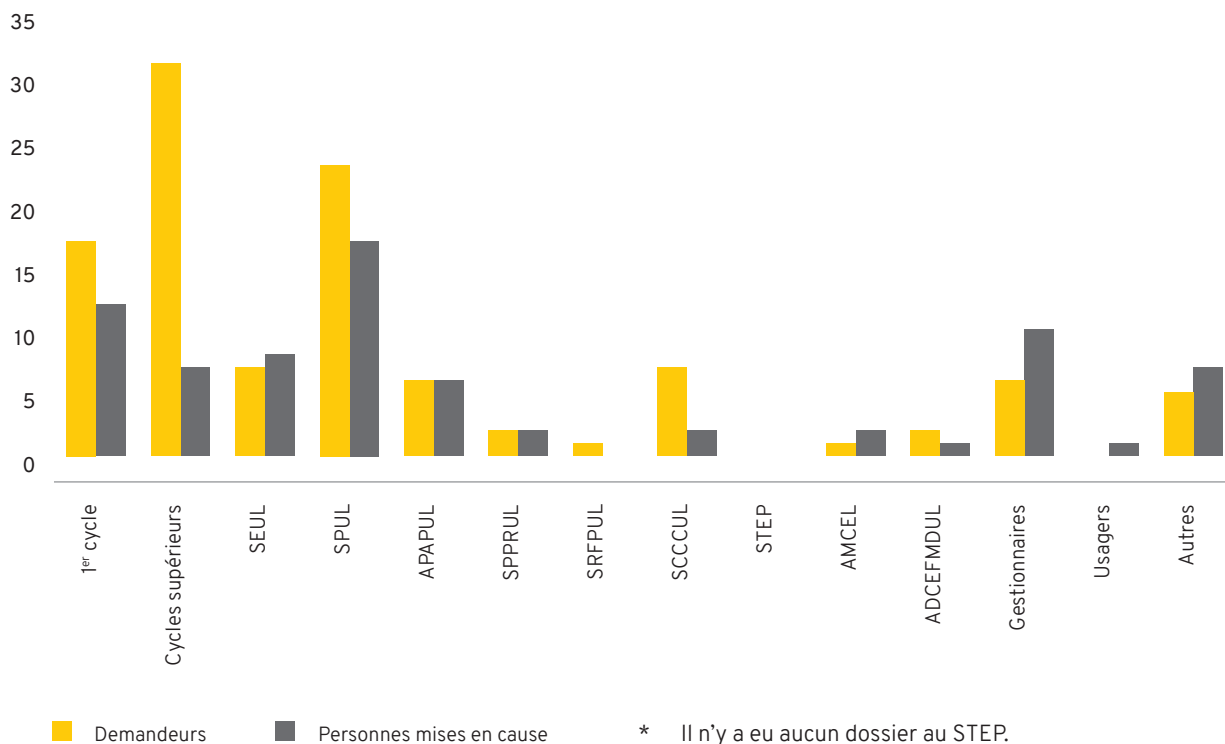
- Empêcher une personne de s'exprimer : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres;
- Isoler une personne : ne plus lui adresser la parole, l'ignorer, l'éloigner, la priver des moyens de communication (téléphone, ordinateur, courrier, etc.);

- Déstabiliser une personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses points faibles, faire des commentaires désobligeants, mettre en doute son jugement;
- Déconsidérer une personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, l'injurier ou la harceler sexuellement;
- Discréditer une personne : ne plus lui donner de tâches à accomplir, lui attribuer des tâches inférieures à ses compétences ou qu'elle n'a pas la capacité de faire, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres;
- Menacer, agresser la personne : hurler, la bousculer, endommager ses biens;
- Harceler une personne en raison de motifs discriminatoires tels que la race, le sexe, l'orientation sexuelle ou le handicap (Charte des droits et libertés des personnes, art. 10 et 10.1) »⁵.

⁵ Commission des normes du travail. Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail - Guide pratique de l'employeur. Québec: Commission des normes du travail; 2014.

Répartition des demandes et des personnes mises en cause

Répartition des demandes et des personnes mises en cause 2019-2020



Les demandes sollicitées par les membres du personnel et les étudiants.es sont variées. Elles concernent très souvent le climat de travail et d'études.

À l'instar de l'an passé, beaucoup d'employés.es consultent le CPIMH en premier lieu plutôt que de s'adresser à leur gestionnaire ou au conseiller.ère en ressources humaines de leur unité au VRRH. Lorsque le conflit ou la difficulté vécue au travail implique le supérieur immédiat ou un gestionnaire, ou encore, lorsque la crainte éprouvée en est une d'appréhension de préjugé favorable de la part du supérieur ou du gestionnaire envers un.e collègue au détriment de lui-

même; cette personne est encline à venir se confier au CPIMH accompagné.e ou non de son.sa représentant.e syndical.e. Sachant que le conseiller.ère en ressources humaines affecté.e à son unité est en relation avec le gestionnaire, ils craignent un certain biais de sa part. Cette appréhension n'est pas dénuée de sens puisque, le ou la conseiller.ère n'aura bénéficié que de la seule version du gestionnaire. Notre rôle consistera alors, à nuancer les appréhensions de la personne qui consulte, à compléter certains propos et la compréhension de la situation auprès du ou de la conseiller.ère afin de lui permettre d'exercer son rôle avec toute la neutralité requise.

Malheureusement encore cette année nous notons la mésestime vécue par certains employés.es replacés.es au sein d'une autre unité. Nous constatons de manière récurrente le manque d'empathie de collègues, leur incapacité ou leur absence de volonté à se mettre à la place de l'autre. Lors d'un remplacement, la structure comportementale du groupe s'illustre rapidement. L'archétype du pair réfractaire à tout changement incluant la composition de sa cellule de travail, les préjugés tenaces même parmi certaines personnes des ressources humaines à l'effet que la personne replacée est à priori un.e employé.e problématique, le ou la supérieur.e immédiat.e ou le gestionnaire accueillant ce nouveau collègue sans réviser l'organisation du travail au sein de son équipe, un collègue influençant les comportements d'adhésion à une dynamique de groupe ostracisante, un pair craintif de voir le poste convoité lui filer sous le nez par ce nouveau collègue sont autant d'éléments de ce qui peut être associé à une forme de bullying et rapportés au CPIMH auxquels sont confrontés ces employés replacés. Ils sont souvent fragiles psychologiquement, parfois de retour au travail consécutivement à une absence pour maladie. Cette problématique commanderait une prise en charge institutionnelle, respectueuse de l'obligation collective de produire un environnement de travail et d'études sain exempt de toute forme de harcèlement. Certes nous ne pouvons nier que certaines personnalités complexes soient plus problématiques que d'autres et que les situations de remplacement sont diverses : fermeture d'un poste, restructuration d'un service ou d'un département, retour d'un congé de maladie, mais il y a place à amélioration dans ce processus de remplacement. Le CPIMH est informé de la volonté tant patronale que syndicale d'améliorer ces situations par la voie de la négociation.

Les étudiants.es, particulièrement ceux des cycles supérieurs, ont également le réflexe de consulter le CPIMH en premier lieu plutôt que de saisir la direction de 2^{ème} et 3^{ème} cycle de leur faculté ou encore la Faculté des études supérieures et postdoctorales (FESP) de leurs problèmes avec un.e directeur.trice. La relation d'encadrement aux études supérieures génère des difficultés multifactorielles, tantôt académiques, parfois à connotation vexatoire dans leur aspect relationnel. Ces dossiers nécessitent la contribution de plusieurs partenaires dont l'Association des étudiants et étudiantes de Laval aux études supérieures (AELIÉS), la direction du Bureau de la recherche et de la création (conduite

responsable et l'éthique en recherche), l'ombudsman et également la Faculté des études supérieures et postdoctorales (FESP).

Le rapport⁶ de novembre 2019 de l'Union étudiante du Québec consécutif à l'enquête « Sous ta façade » effectuée en 2018 met en lumière qu'une grande partie de la population étudiante vit de la détresse psychologique et en est davantage atteinte que la population québécoise en général. La population étudiante ayant répondu au sondage « Sous ta façade » mentionnait vivre des symptômes dépressifs, de l'épuisement émotionnel et des idéations suicidaires. Les personnes qui identifiaient vivre avec un handicap, être issues de l'immigration, qui ne s'identifiaient ni homme ni femme ainsi que celles qui n'étaient pas d'orientation hétérosexuelle rapportaient davantage de symptômes de détresse psychologique. Ceci démontre l'importance de la poursuite de la promotion du respect et de l'inclusion, pour créer un milieu d'études sain et sécuritaire pour ces personnes et les amener à consulter les ressources. Certaines recommandations du rapport sont de nature à renforcer des facteurs de protection contre le harcèlement psychologique alors que d'autres visent à en diminuer les facteurs de risque. À titre indicatif, il est recommandé que les plans d'action et les stratégies d'amélioration de la santé psychologique étudiante incluent l'implantation de mesures d'amélioration du soutien entre pairs, que les plans d'action et les stratégies d'amélioration de la santé psychologique réduisent la compétition dans les programmes d'études, notamment en sensibilisant le corps enseignant et administratif, que les plans d'action et les stratégies d'amélioration de la santé psychologique étudiante incluent la promotion et la mise en place des saines habitudes de vie.

Nous encourageons donc les étudiants.es à ne pas s'isoler, à consulter rapidement des spécialistes et non seulement un.e collègue ou ami.e de confiance. Il est essentiel que le.la confident.e incite la personne qui se confie à consulter le CPIMH. Tous les dossiers sont traités confidentiellement. Aucune démarche de résolution des problèmes n'est entreprise sans l'accord et la participation de la personne qui consulte. Nous déplorons être parfois témoin d'études interrompues, de collaborations professionnelles initialement fructueuses devenir toxiques et insolubles. Le plus rapidement les problèmes sont abordés le plus de chances ils ont d'être réglés.

⁶ <https://unionetudiante.ca/download/rapport-sante-psychologique-enquete-facade/>

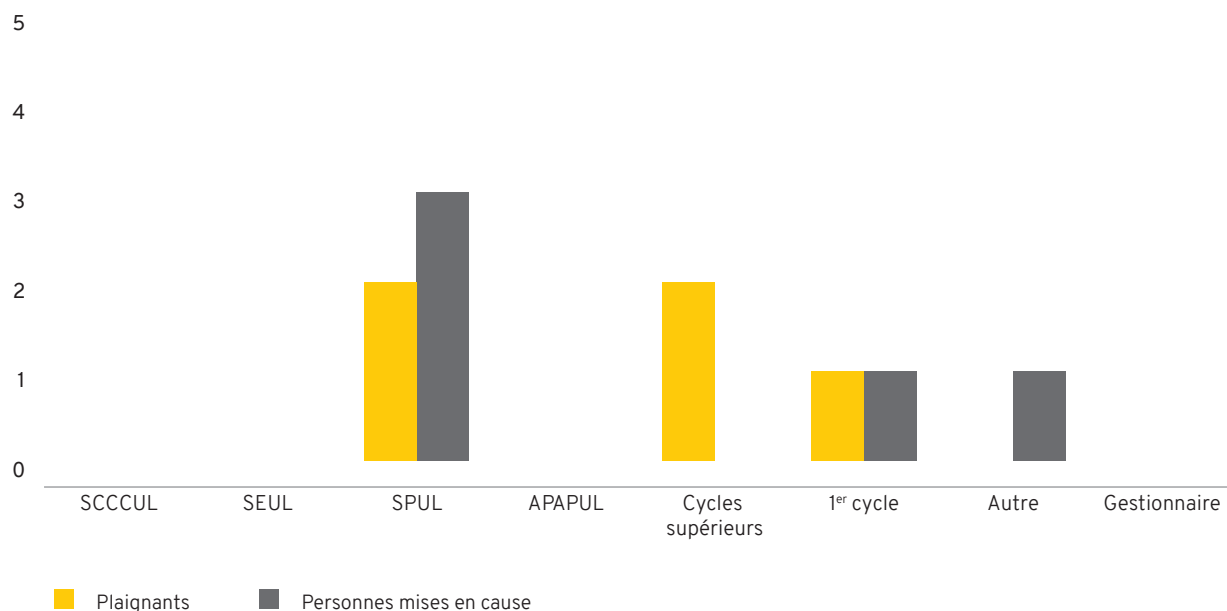
Les plaintes

2019-2020

Plaintes : 5

Harcèlement psychologique : 5

Profil des plaignants et des personnes mises en cause selon leur statut 2019-2020

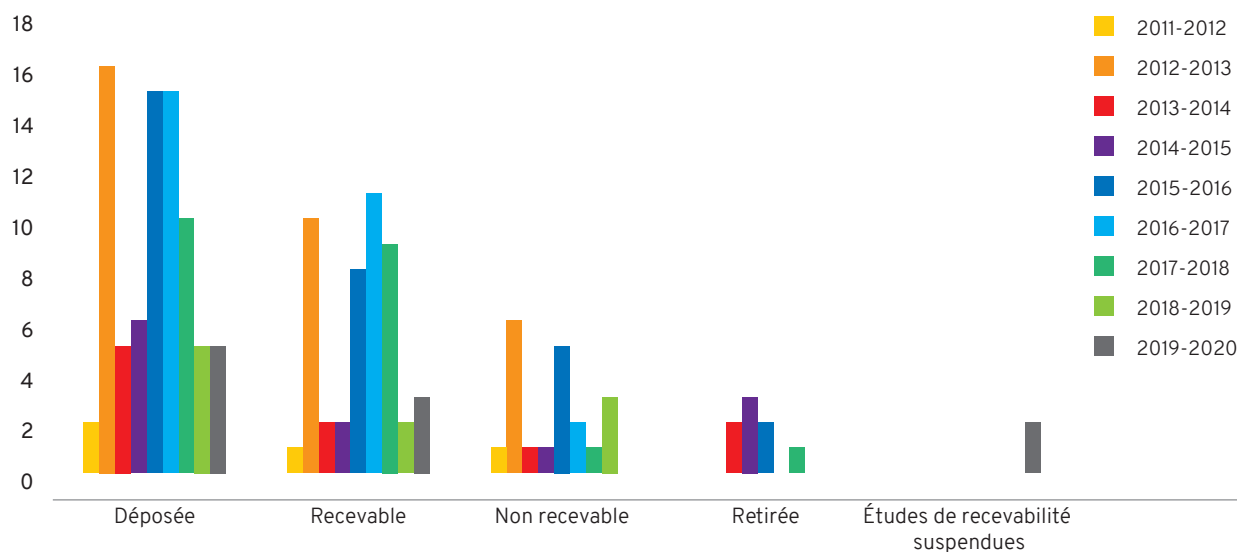


Le nombre de plaintes est resté stable après une sérieuse diminution l'année dernière. Sans vouloir anticiper pour les années futures, je suis persuadée que ces résultats ne sont pas étrangers au travail de collaboration développé entre le CPIMH et le Vice rectorat aux ressources humaines ainsi qu'avec le Vice-rectorat aux études et aux affaires étudiantes. Plusieurs facteurs contribuent à ce résultat dont la confiance des membres de la communauté, les associations étudiantes et professionnelles et les syndicats. Le recours aux modes alternatifs de résolution des différends, par les processus de facilitation, conciliation, médiation font également la différence. Ils donnent à tous l'assurance d'être écoutés. Ils leur permettent de croire à l'amélioration de leurs relations et à la résolution de leurs problèmes, sans avoir à loger dans

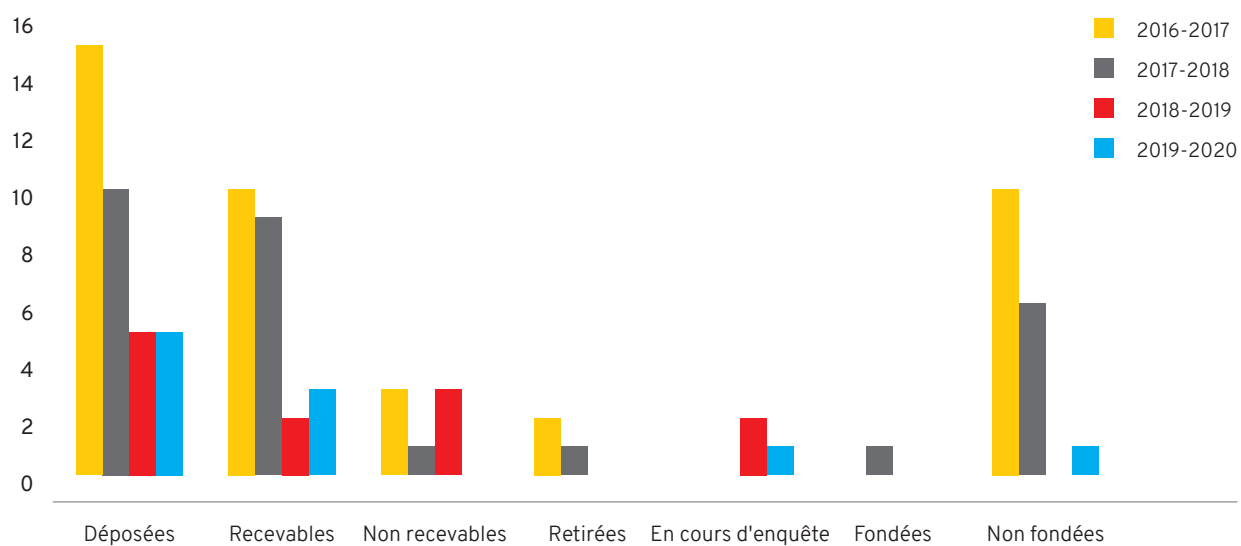
tous les cas une plainte formelle. Lors de constats de situations vexatoires systémiques préoccupantes le CPIMH n'hésitera pas à rédiger un avis de facteurs de risques de harcèlement à l'intention du Vice rectorat aux ressources humaines. Ainsi, un avis de facteurs de risque a été acheminé au VRRH.

Traitement des plaintes

Recevabilité des plaintes depuis 2011



Traitement des plaintes



Conclusion

Le CPIMH est fier du bilan présenté dans cette reddition de compte. Le Centre est connu à l'Université et sa crédibilité bien campée depuis plusieurs années.

D'aucuns auront manifesté des craintes de voir les services et activités du CPIMH diminuer au profit de ceux du CIPVACS. Le travail est à peu près également réparti entre les deux centres tant en prévention qu'en traitement des dossiers. Nous consacrons temps et énergie afin de participer au projet institutionnel de maintenir un environnement sain et respectueux pour toute la communauté.

La culture organisationnelle du CPIMH repose en grande partie sur la sensibilisation, la prévention. Nous privilégions également l'application de modes souples de résolution de conflits, une approche globale de règlement des différends favorisant l'adhésion aux valeurs et aux obligations universitaires par l'adoption de comportements empreints de civisme et de bienveillance. Nous sommes convaincues que cette façon d'être et de faire est de nature à instaurer durablement une communauté universitaire plus juste, plus égalitaire et plus inclusive.

Remerciements

La présentation du rapport annuel au Conseil d'administration de l'Université est une occasion d'échanges et de partage. Je tiens à remercier les membres de la communauté, ceux du Conseil d'administration et de la direction de l'Université pour leur confiance, leur réceptivité, ouverture et collaboration. Je formule des remerciements particuliers à messieurs Jean-Paul Laforest, Daniel Frigon du VRRH et Michel de Waele du VREAE.

Je ne saurais passer sous silence l'excellent soutien de madame Christine Delarosbil, coordonnatrice d'opérations. Nous formons une toute petite équipe dont le nombre de personnes est inversement proportionnel à la très grande quantité et qualité de travail abattu... ! Merci Christine et merci à France Walsh notre adjointe.

**Centre de prévention et d'intervention
en matière de harcèlement (CPIMH)**



Pavillon Alphonse-Desjardins
2325, rue de l'Université, local 3310
Québec (Québec) G1V 0A6
Téléphone: 418 656-7632
Courriel: cpimh@cpimh.ulaval.ca
ulaval.ca/harcelement