

CENTRE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

Rapport annuel
2015-2016



UNIVERSITÉ
LAVAL

Centre de prévention et d'intervention
en matière de harcèlement

Dans ce rapport annuel, seul le genre masculin est utilisé pour désigner toutes les personnes, qu'elles soient du sexe masculin ou féminin, sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

Table des matières

Mot de la directrice	2
Mise en contexte	4
Sommaire	5
1. Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement	8
1.1 Le mandat	8
1.2 L'équipe	8
2. Activités réalisées en 2015-2016	9
2.1 Les activités de prévention et de formation	9
2.2 Les activités d'intervention	11
2.2.1 Répartition des dossiers au cours de l'année	11
2.2.2 Répartition selon le sexe	12
2.2.3 Nombre de demandes	12
2.2.4 Objet des demandes (signalements, consultations et plaintes)	13
2.2.5 Traitement des demandes	15
2.2.6 Les plaintes	17
2.2.7 Traitement des plaintes	18
2.3 Autres activités du Centre	19
3. Observations et recommandation	23
3.1 Augmentation du nombre de dossiers d'intervention et de plaintes par rapport à l'an passé et observations concernant différents groupes	23
3.1.1 Augmentation des dossiers d'intervention	23
3.1.2 Augmentation du nombre de plaintes	23
3.1.3 Quelques raisons pour expliquer la hausse des demandes et des plaintes	25
3.2 Augmentation des activités de prévention	26
3.3 Occupation des ressources au CPIMH	27
3.4 Utilisation des technologies de l'information et des réseaux sociaux	28
3.5 Projet de prévention de l'incivilité et des comportements perturbateurs chez les étudiants	28
3.6 Manque de respect et de civisme lors de certaines activités d'accueil et d'intégration	29
3.7 Révision du Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval	30
4. Suivi de la recommandation 2014-2015	32
5. Suivi des objectifs 2015-2016 et objectifs 2016-2017	33
ANNEXE 1a Processus interne de traitement d'une consultation ou d'un signalement au CPIMH	35
ANNEXE 1b Processus interne de traitement d'une plainte au CPIMH	36
ANNEXE 2a Processus interne de traitement d'une consultation ou d'un signalement au CPIMH	37
ANNEXE 2b Processus interne de traitement d'une plainte au CPIMH	38

Mot de la directrice



C'est avec plaisir que je vous présente le rapport annuel 2015-2016, un quatrième à titre de directrice du Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH). À la lecture, vous serez à même de constater que le Centre demeure toujours très actif et s'implique à différents niveaux, particulièrement où il est impératif d'agir pour lutter contre le harcèlement ou le prévenir.

La majorité des membres de l'Université Laval évolue dans un contexte de travail et d'étude sain et respectueux. Étant donné le mandat du CPIMH, ce rapport présente des informations mettant l'emphase sur l'aspect dysfonctionnel des relations entre les membres de l'Université. Malheureusement, le harcèlement

est présent dans toutes les organisations et l'Université Laval ne fait pas exception. Pour faire face à cette réalité, beaucoup d'efforts ont été consentis afin d'offrir à tous les membres de l'Université un milieu de croissance et d'épanouissement enviable, où la lutte contre le harcèlement ne se limite pas à un mot, mais se traduit par des actions concrètes.

L'année 2015-2016 a été marquée par de nombreux changements auxquels le Centre a dû s'adapter. La modification du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* et l'augmentation de la clientèle étudiante faisant appel à nos services en sont des exemples. Parallèlement, plusieurs projets menés par le Centre depuis un certain temps se sont concrétisés cette année tels que la campagne de sensibilisation « Sans oui, c'est non! » contre les violences à caractère sexuel, la création du Groupe de travail sur la prévention du harcèlement chez les étudiants ainsi que le dépôt du rapport sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle. Ce fut une année marquée par plusieurs réalisations situées au cœur même du mandat du Centre.

L'équipe du CPIMH a fait preuve de créativité et de détermination afin de parvenir à l'aboutissement de ces projets, malgré l'augmentation du nombre de demandes qui lui ont été acheminées et ses ressources limitées. Une de ses cartes maîtresses a été le développement d'un réseau de partenariat. Que ce soit au sein même de l'Université, dans le réseau universitaire provincial ou dans les ministères, nous avons créé des liens durables permettant d'unir nos ressources et nos forces dans la réalisation de projets communs. Sans ces partenariats, le Groupe de travail sur la prévention du harcèlement chez les étudiants et la campagne provinciale « Sans oui, c'est non! » de l'Université Laval n'auraient pas vu le jour.

Les débordements lors des activités d'intégration qui ont été rendus publics ainsi que les violences à caractère sexuel qui ont eu lieu en octobre 2016 démontrent que beaucoup d'autres défis se présentent en matière de prévention du harcèlement et d'intervention. Le sujet du harcèlement est de plus en plus un enjeu sociétal important et nous devons poursuivre nos efforts pour continuer à y faire face de façon proactive.

Je me permets de remercier pour leur ouverture, leur implication ainsi que pour leur appui, toutes les instances et les personnes qui m'ont permis de réaliser les défis du mandat du Centre, notamment le Vice-rectorat aux études et aux activités internationales, la Direction des services aux étudiants, le Vice-rectorat aux ressources humaines, le Service de sécurité et de prévention, la CADEUL, l'AELIÉS, le Centre d'aide aux étudiants ainsi que mes deux collaboratrices au CPIMH. Je m'en voudrais de passer sous silence que bien d'autres instances collaborent avec le CPIMH, et je leur transmets toute ma reconnaissance pour leur générosité et leur confiance.

Finalement, je vous remercie à l'avance de l'intérêt que vous porterez à ce rapport annuel et au CPIMH et je vous souhaite une bonne lecture.

Cordialement,



Josée Laprade, conseillère d'orientation

Directrice du Centre de prévention et d'intervention
en matière de harcèlement

Mise en contexte

L'Université Laval est une institution dynamique animée par la volonté de contribuer concrètement au développement de la société par la formation de personnes compétentes, responsable et promotrice de changement et aussi par l'avancement et le partage des connaissances.

Sa volonté première est de mettre en place un environnement favorable à la réussite des étudiants et à l'épanouissement de son personnel. Cette volonté se traduit par ses valeurs phares dont le respect de la diversité des personnes, des sociétés, des savoirs et des modes de pensée ainsi que l'approche humaniste et éthique.

Plus de 60 000 personnes, employés et enseignants, se côtoient dans le cadre des activités de l'Université Laval. La très grande majorité des relations entretenues par les membres de l'Université sont harmonieuses et empreintes de respect et de collégialité. Comme dans tous les milieux, il arrive que des tensions se créent entre les individus, elles peuvent être de plusieurs ordres : irritation, incivilité, compétition, manque de collaboration, impolitesse, conflit, etc. La plupart de ces situations se résorbent par la discussion et la bonne volonté des personnes. Certaines subsistent et nécessitent de l'aide pour permettre aux personnes de se sortir de l'impasse.

Le CPIMH est une ressource mise à la disposition des membres de l'Université pour les aider dans ces situations conflictuelles. La majorité des tensions vécues entre les personnes ne sont pas de l'ordre du harcèlement, qui est l'apogée de l'escalade conflictuel. Les personnes qui consultent le Centre expriment un malaise relationnel qui peut être de niveau varié, s'approchant plus ou moins du harcèlement.

Dans ce rapport annuel, nous avons catégorisé plusieurs types de consultation au Centre dont le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel. Il est important de signaler que les situations de harcèlement décrites ne sont pas confirmées puisqu'aucune enquête n'est faite dans le cadre des activités du Centre. Nous utilisons l'appellation du harcèlement pour faire référence à des situations dont les comportements rapportés semblent être des comportements vexatoires qui s'apparentent au harcèlement.

Ce rapport annuel fait également ressortir la hausse du nombre de consultations au Centre depuis plusieurs années. Cette hausse exprime une plus grande volonté des membres de demander de l'aide lorsqu'ils vivent une situation conflictuelle ainsi qu'une plus grande connaissance de l'existence du CPIMH. En effet, le Centre est de plus en plus visible et joui d'une bonne réputation auprès des membres de l'Université. La confidentialité, son indépendance par rapport aux différentes instances et le respect de la volonté des personnes qui le consulte en font un service de plus en plus utilisé par ses membres. Il y a donc lieu d'être prudent dans l'interprétation du nombre grandissant de personnes qui consultent le Centre et ne pas conclure qu'il y a nécessairement de plus en plus de harcèlement à l'Université Laval. Bien d'autres facteurs interviennent dans la hausse du nombre de consultations.

Sommaire

Activités de prévention et d'intervention du CPIMH

- 99 activités de prévention ont été réalisées au cours de l'année et ont rejoint plus de 4 236 membres de l'Université Laval.
- Première campagne de sensibilisation étudiante portant sur la prévention des violences à caractère sexuel : « Sans oui, c'est non! ».
- Le Centre a ouvert 170 nouveaux dossiers cette année.
- 17 plaintes officielles ont été déposées au Centre en 2015-2016. 14 (82 %) plaintes étaient en lien avec le harcèlement psychologique, 1 (6 %) avec le harcèlement sexuel et 2 (12 %) avec le harcèlement psychologique et sexuel.
- 83 % (141/170) des dossiers ouverts au cours de l'année étaient traités et fermés au 30 avril 2016.
- Dans le cadre des dossiers relatifs aux signalements, le Centre est intervenu principalement en coaching auprès des demandeurs. Le Centre a réalisé également des interventions dans le milieu et des conciliations lorsque les situations le requéraient et que les partis étaient en faveur.

Utilisateurs des services du CPIMH

- La majorité des demandes provenait des étudiants (73/175 soit 42 %), particulièrement des étudiants des cycles supérieurs, suivis par les employés (58/175 soit 33 %). En ce qui concerne les plaintes, la majorité provenait des étudiants (10/17).
- Dans le cadre des signalements, ce sont les employés qui furent mis en cause le plus souvent (42 %), suivis des étudiants (33 %) et des gestionnaires (14 %). Cette tendance s'est traduite dans les plaintes.
- En effet, 10 d'entre elles mettaient en cause des employés, 4 des étudiants, 2 des gestionnaires et 1, une personne non membre de la communauté universitaire (superviseur de stage).
- Comme l'an dernier, les femmes ont consulté plus souvent (66 %) que les hommes.
- Les hommes et les femmes ont déposé des plaintes dans des proportions semblables, cependant plus d'hommes que de femmes ont été mis en cause.

Autres activités du CPIMH

- La directrice du Centre a participé à la rédaction du rapport du Groupe de travail pour les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle qui a été déposé au BCI en avril 2016. Ce rapport a été rendu public en octobre 2016.
- La directrice du Centre a représenté l'Université Laval au comité provincial de la campagne « Sans oui, c'est non! » qui a débuté ses activités en novembre 2015. 16 institutions universitaires et 22 associations étudiantes font partie de ce comité. La campagne provinciale « Sans oui, c'est non! » a été lancée officiellement en mars 2016.
- Le Centre a créé le Groupe de travail sur la prévention du harcèlement chez les étudiants qui a tenu 4 réunions au cours de l'année.
- La directrice du Centre a participé à plusieurs entrevues avec les médias portant sur le harcèlement et les agressions sexuelles sur les campus universitaires.
- Plusieurs rencontres avec différents intervenants de la direction de l'Université, des facultés, des associations étudiantes et des syndicats ont été réalisées par la directrice du Centre.
- Le site internet du CPIMH a été revu.
- La révision du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* a été complétée en février 2016 par le vice-rectorat aux ressources humaines (VRRH). La direction du Centre a participé à plusieurs rencontres à ce sujet.

Observations

- Le nombre de dossiers traités par le Centre a augmenté de 17 % en 2015-2016. Cette augmentation est principalement liée aux demandes des étudiants.
- Le nombre de plaintes déposées a augmenté et proviennent majoritairement des étudiants des cycles supérieurs. Une grande proportion de ces plaignants est de nationalité autre que canadienne et ce sont principalement des professeurs qui sont mis en cause dans le cadre de ces plaintes.
- Les activités de prévention sont également en augmentation. Les membres de l'Université demandent de plus en plus des activités de prévention sur mesure. De plus, les risques entourant les violences à caractère sexuel requièrent que des activités de sensibilisation soient réalisées. Ces besoins font partie du mandat du CPIMH.
- L'augmentation constante du nombre de dossiers traités et des besoins d'activités préventives occasionne une surcharge de travail pour les ressources du Centre dont le nombre demeure inchangé depuis 2010.
- Cette année, l'utilisation des technologies de l'information ainsi que celle des réseaux sociaux sont à nouveau impliquées dans plusieurs situations rapportées au CPIMH. La prochaine campagne portant sur la prévention du harcèlement psychologique devra aborder cette thématique.

- Nous constatons que des activités sexistes, dégradantes et humiliantes sont encore trop souvent proposées aux nouveaux étudiants dans le cadre des activités d'intégration, et ce, malgré les nombreuses mesures mises de l'avant par la direction de l'Université.
- Une nouvelle version du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* est en vigueur depuis février 2016. Plusieurs modifications ont été apportées, dont le mandat du Centre ainsi que le délai de prescription pour le dépôt d'une plainte pour les étudiants dans le cadre des activités de formation.

Recommandations

- Il est recommandé que les ressources du Centre soient réévaluées en fonction de l'achalandage qui ne cesse d'augmenter depuis plusieurs années et que des ressources nécessaires à la réalisation de son mandat lui soient attribuées.
- Il est recommandé qu'un comité dirigé par le CPIMH et la direction des services aux étudiants travaille sur la problématique des débordements tels que des activités sexistes, dégradantes et humiliantes qui ont lieu lors des activités d'intégration et ce, afin d'apporter des solutions efficaces, viables et applicables, et de pouvoir agir au niveau disciplinaire si requis.
- Il est recommandé que le CPIMH soit mandaté par la direction de l'Université pour mener une réflexion avec les intervenants concernés en ce qui a trait aux dispositions réglementaires entourant le harcèlement sexuel et les violences à caractère sexuel chez les étudiants afin que l'Université Laval dispose des meilleures pratiques dans ce domaine.

Objectifs 2016-2017

1. Maintenir les activités de sensibilisation auprès des étudiants de premier cycle et des cycles supérieurs.
2. Poursuivre les activités de sensibilisation et de formation auprès des employés et des gestionnaires.
3. Réaliser des activités dans le cadre de la campagne « Sans oui, c'est non! » pendant la période de la campagne et tout au cours de l'année, particulièrement lors des activités d'intégration.
4. Amorcer la préparation d'une campagne sur la prévention du harcèlement psychologique auprès des étudiants.

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

1.1 Le mandat

À titre d'employeur et en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, l'Université Laval a la responsabilité légale de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et le faire cesser lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance¹.

L'Université Laval s'est dotée entre autres du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* pour faire face à cette responsabilité. De même, toute personne en autorité est responsable d'appliquer les dispositions légales prévues par la loi relativement au harcèlement et le *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*. Il est également de la responsabilité de tous les membres de l'Université de se comporter de façon respectueuse dans le cadre des activités universitaires.

En complément, l'Université met à la disposition de ses membres le Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH) conformément à l'article 5.1 de la nouvelle version du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* qui est entrée en vigueur le 25 février 2016. La version antérieure était en application depuis 2010.

Plusieurs modifications ont été apportées dans cette nouvelle version dont le mandat du Centre. Auparavant, le mandat du Centre était de s'assurer de l'application du Règlement. Dorénavant, la responsabilité générale du Règlement ainsi que son application relèvent du Conseil d'administration³.

En vertu de la nouvelle version, le mandat⁴ du Centre consiste à :

- accueillir, informer et conseiller les personnes visées par le Règlement (membres de l'Université et tiers au sens du Règlement);
- organiser des activités d'information, de formation et de prévention en matière de harcèlement, en collaboration avec les vice-recteurs responsables;
- assurer le traitement et le suivi des demandes de consultation et de signalement;
- entreprendre une démarche de résolution de problème en collaboration avec le vice-recteur responsable;
- établir et mettre à jour une liste de médiateurs à l'usage du Comité exécutif;
- recevoir les plaintes et les transmettre au vice-recteur responsable;
- présenter un rapport annuel des activités du Centre au Conseil d'administration de l'Université et, le cas échéant, formuler des commentaires et des recommandations.

Le schéma du processus interne de traitement d'une consultation, d'un signalement ou d'une plainte au Centre est présenté en annexes 1 et 2. De même, vous pouvez également consulter l'annexe 3 qui traite d'un cheminement type d'un dossier au CPIMH.

1.2 L'équipe

Le mandat du Centre est réalisé par une petite équipe composée d'une directrice du Centre à temps complet, madame Josée Laprade, d'une coordonnatrice d'opérations à mi-temps (17,5 heures/semaine), madame Marylène Cloutier, et d'une secrétaire à temps partiel (9,33 heures/semaine), madame Martine Paquet.

¹ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 81.19.

² *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*, Université Laval, adopté en 2016, [http://www2.ulaval.ca/fileadmin/Secrtaire_general/Reglements/Reglement_pour_prevenir_et_contrer_le_harcèlement_a_l_UL_2016-CA-2016_22.pdf].

³ Article 8.1, de *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*.

⁴ Id, article 5.4.

2. Activités réalisées en 2015-2016

2.1 Les activités de prévention et de formation

Au cours de l'année 2015-2016, le Centre a réalisé différentes activités de sensibilisation, d'information et de formation auprès des membres de la communauté universitaire. 99 interventions de prévention rejoignant plus de 4 236 membres de l'Université ont été effectuées cette année. Voici la description des activités d'information, de prévention et de formation réalisées par le Centre :

Tableau des activités de prévention et de formation du CPIMH

Année 2015-2016

Membres rencontrés	Nombre d'interventions	Nombre de personnes rencontrées
Étudiants <ul style="list-style-type: none">- Tournée des classes- Présentations lors de l'atelier « Encadrement aux cycles supérieurs : savoir tirer le meilleur de la relation avec son directeur » organisé par le Centre d'aide aux étudiants- Présentations lors de rencontres organisées par la Direction des services aux étudiants avec les organisateurs des activités d'accueil et d'intégration- Sensibilisation dans les kiosques d'information durant les deux semaines de la campagne « Sans oui, c'est non! »- Formation des bénévoles pour intervenir dans la campagne « Sans oui, c'est non! »	77	3 917
Gestionnaires Formations, présentations, conférences.	3	42
Employés Formations offertes à différents groupes d'employés.	19	277
TOTAL	99	4 236

Campagne de sensibilisation

À titre de partenaire de la campagne provinciale « Sans oui, c'est non! », l'Université Laval a tenu sa première campagne institutionnelle de prévention de la violence à caractère sexuel cette année. La campagne s'est déroulée du 8 au 19 février 2016 et a connu beaucoup de succès.

La campagne visait les objectifs suivants :

- prévenir la violence à caractère sexuel à l'Université Laval;
- sensibiliser l'ensemble de la communauté étudiante et les intervenants de l'Université Laval sur la violence à caractère sexuel et sur la notion de consentement;
- informer la population étudiante sur les ressources internes et externes disponibles.

La campagne « Sans oui, c'est non! » a été réalisée en collaboration avec la CADEUL, l'AELIÉS, la Direction des services aux étudiants, le Vice-rectorat aux études et aux activités internationales et le Service de sécurité et de prévention. Les différentes activités organisées dans le cadre de cette campagne ont permis de rejoindre plus de 767 étudiants.

Voici la liste des activités:

- kiosques dans 8 pavillons;
- 3 conférences midi sur le thème du consentement sexuel réalisées par les étudiants du groupe Sexperts qui proviennent de la Faculté de médecine, de la Faculté des sciences infirmières et de la Faculté de pharmacie;
- 1 conférence midi sur la violence à caractère sexuel réalisée par des intervenantes de Viol-Secours (Calacs de Québec);
- des articles dans Le Fil et l'Impact Campus;
- le lancement du site internet www.ulaval.ca/sansoucestnon;
- des affichages;
- envoi d'un courriel à tous les membres de l'Université de la part du vice-recteur aux études et aux activités internationales;
- information sur la campagne sur le site Facebook de l'Université Laval.

La campagne nous a également permis d'offrir un atelier de sensibilisation sur le harcèlement sexuel auprès du réseau des sentinelles de l'Université Laval, en collaboration avec madame Francine Lavoie, professeure à l'École de psychologie. Plus de 45 employés étaient présents.

Généralement, nous sommes satisfaits des résultats atteints. L'implication des partenaires, la qualité du travail de la Direction des communications et l'implication des étudiants à titre de bénévoles sont des facteurs importants qui ont contribué au succès de la campagne.

La campagne se poursuivra en 2016-2017 et nous viserons à ancrer davantage le message sur le consentement sexuel et sur les saines relations auprès de la population étudiante afin de poursuivre notre objectif de prévention de la violence sexuelle sur le campus.

2.2 Les activités d'intervention

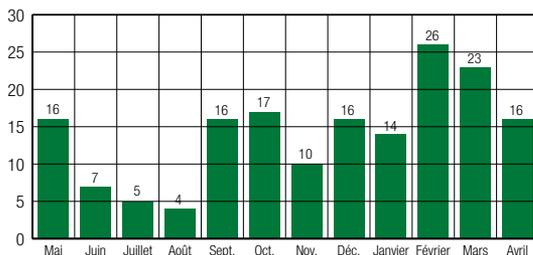
Les activités d'intervention accomplies par le Centre ont été réalisées à la suite des demandes d'aide des membres de l'Université. Par conséquent, ces demandes sont traitées en priorité en comparaison aux activités de prévention. Ces activités progressent année après année et représentent une grande partie des activités du Centre. Elles prennent différentes formes et impliquent plusieurs types de démarches allant de la simple séance d'information sur le harcèlement à la procédure de plainte, en passant par les démarches de conciliation. Les dossiers traités au cours de l'année 2015-2016 ont nécessité en moyenne 5 interventions du Centre par dossier. L'annexe 3 présente le cheminement type d'un dossier d'intervention.

2.2.1 Répartition des dossiers au cours de l'année

La majorité des ouvertures de dossiers se fait lors des sessions d'automne et d'hiver. Toutefois, les interventions pour le traitement de chacun des dossiers s'échelonnent sur plusieurs mois. Ainsi, les activités d'intervention du Centre se déroulent au cours de l'année avec une diminution pendant les périodes de vacances estivales, soit en juillet et août.

Nous avons noté une augmentation importante du nombre de demandes au cours des 3 derniers mois de l'année, soit février, mars et avril. Nous croyons que cette augmentation est liée à la campagne de prévention « Sans oui, c'est non! ».

Répartition mensuelle des ouvertures de dossiers

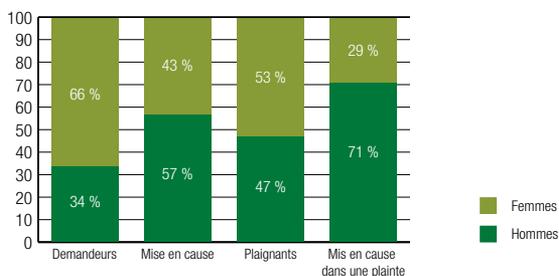


2.2.2 Répartition selon le sexe

Cette année, un nombre plus élevé de femmes (66%) ont consulté le Centre, comparativement aux hommes (34%). Toutefois, 57 % des personnes mises en cause étaient des hommes et 43% étaient des femmes. Cette répartition des demandeurs et des personnes mises en cause hors plainte est similaire à l'an dernier.

En ce qui concerne les plaintes, elles ont été déposées dans des proportions semblables par des femmes (53 %) et des hommes (47 %). Par contre, pour ce qui est des personnes mises en cause dans le cadre d'une plainte, nous retrouvons davantage d'hommes (71 %) que de femmes (29 %) cette année.

Répartition des demandeurs, des personnes mises en cause et des plaignants selon le sexe



Depuis 5 ans, ces proportions diffèrent d'année en année. Lors d'une année, plus de femmes déposent de plaintes et une autre année, plus de plaintes proviennent des hommes. La situation est similaire pour les mis en cause. Nous ne pouvons donc pas établir de tendance à partir de cette variable qui fluctue. Toutefois, nous vous présentons ces résultats puisque la question nous est fréquemment posée.

2.2.3 Nombre de demandes

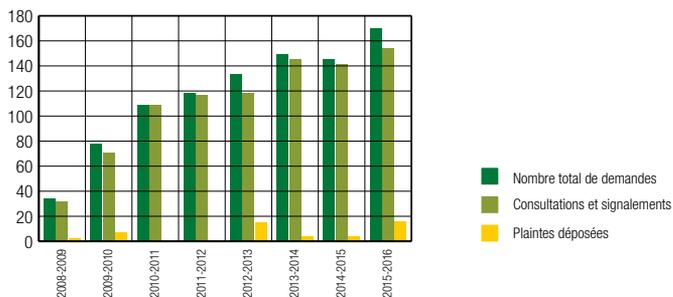
Nous classifions l'ensemble des demandes faites au Centre en 3 catégories. La première est liée aux signalements qui sont des situations concrètes comportant des comportements vexatoires et des demandes d'aide. Dans cette catégorie, la personne exprime un degré de détresse psychologique générée par une situation de manque de respect répété ou d'abus de pouvoir. La deuxième est relative aux consultations qui sont, en fait, des demandes d'information en lien avec le mandat du Centre ou des situations présumées de harcèlement, mais en dehors du mandat du CPIMH. Finalement, la troisième concerne les dossiers des plaintes.

Pour l'année 2015-2016, le Centre a ouvert 170 nouveaux dossiers, soit 77 consultations, 77 signalements et 16 plaintes⁵. L'an dernier, le nombre de dossiers n'avait pas augmenté par rapport à l'année précédente. Cette année, il y a eu une augmentation de 17 %

⁵ Il est à noter qu'il y a eu 17 plaintes de déposées en 2015-2016, mais l'une d'entre elles provenait d'un dossier de 2014-2015.

des dossiers, soit 25 dossiers de plus que l'an dernier. Le tableau qui suit fait état de l'achalandage au Centre depuis 2008⁶.

État des interventions du CPIMH de 2008 à 2016

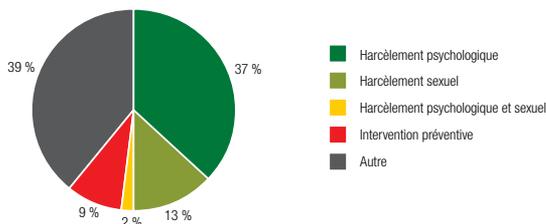


2.2.4 Objet des demandes (signalements, consultations et plaintes)

Le Centre reçoit plusieurs types de demandes de la part des membres de l'Université. Outre les demandes liées au *harcèlement psychologique*, qui est la cause de consultation la plus fréquente, il y a aussi des situations de *harcèlement sexuel* et des *interventions préventives*. Cette dernière catégorie de demandes concerne des situations à risques auxquelles une intervention est jugée nécessaire pour éviter qu'elles ne dégèrent en harcèlement.

Sous la rubrique *Autre* du tableau présenté ci-dessous, se trouvent notamment des demandes de membres de l'Université qui, après analyse, ont été jugées à l'extérieur du mandat du Centre. Pour la plupart, nous avons référé les demandeurs à d'autres instances de l'Université ou à l'extérieur de celle-ci. Certaines demandes ne présentaient pas de facteurs de risque suffisants pour justifier une intervention du Centre. Finalement, sous cette rubrique, nous avons également inclus des demandes d'information sur le harcèlement. Le tableau suivant fait état de la répartition des demandes selon leur objet :

Répartition de l'objet des demandes



⁶ En 2008-2009, le Centre a traité 34 dossiers; en 2009-2010, 78 dossiers; en 2010-2011, 109 dossiers; en 2011-2012, 118 dossiers; en 2012-2013, 133 dossiers; en 2013-2014, 149 dossiers et en 2014-2015, 145 dossiers.

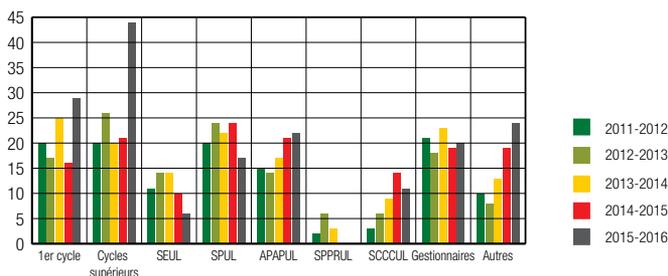
Demandeurs

Demandeurs, plaignants et mis en cause

Les demandeurs incluent autant les demandes dans le cadre d'un signalement, d'une consultation que d'une plainte. Pour la première fois depuis sept ans⁷, nous constatons, en 2015-2016, que les demandes faites au Centre par les étudiants ont dépassé les demandes des employés. En effet, 42% (73) des dossiers ouverts au Centre provenaient des étudiants et 33% (58) provenaient des employés. Les gestionnaires⁸ représentent 11% (20) des dossiers. Parmi les 73 étudiants ayant consulté le Centre, 17 % (29) étaient du premier cycle et 25 % (44) étaient des cycles supérieurs.

58 employés ont fait appel au Centre en 2015-2016. Ils étaient majoritairement affiliés à l'APAPUL (13 %), au SPUL (10 %) et au SCCCUL (6 %). Au cours des cinq dernières années, les consultations des gestionnaires sont demeurées relativement stables.

Comparatif annuel des demandeurs selon leur statut



⁷ En 2014-2015, les employés représentaient 48 % des demandeurs; en 2013-2014, 45 %; en 2012-2013, 48 %; en 2011-2012, 42 %; en 2010-2011, 47 % et en 2009-2010, 81 %. Tandis que les étudiants représentaient, en 2014-2015, 26 % des demandeurs; en 2013-2014, 30 %, en 2012-2013, 32 %; en 2011-2012, 33 %, en 2010-2011, 39 % et en 2009-2010, 19 %.

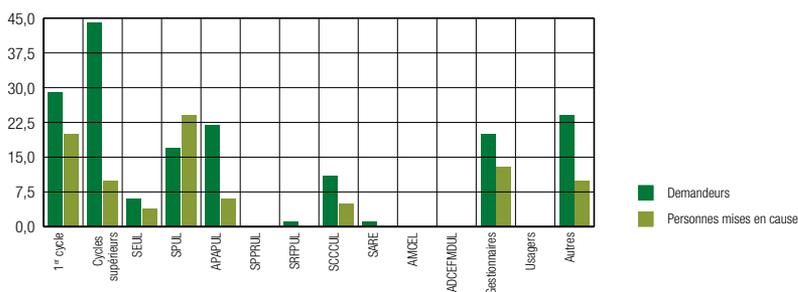
⁸ Inclut toute personne en situation de gestion.

Mis en cause

En ce qui a trait aux personnes mises en cause dans le cadre des signalements et des plaintes, 42 % sont des employés, 33 % sont des étudiants, 14 % sont des gestionnaires et 11 % sont des personnes faisant partie du groupe « Autres »⁹.

Nous remarquons que ce sont les professeurs qui sont le plus souvent mis en cause (24) suivi par les étudiants du premier cycle (19) et les gestionnaires (13).

Répartition des demandeurs et des personnes mises en cause



2.2.5 Traitement des demandes

Tel que mentionné, le Centre a reçu 170 demandes, incluant 77 signalements et 16 dossiers de plaintes¹⁰, au cours de l'année 2015-2016. Nous vous rappelons que les signalements représentent des situations concrètes comportant des comportements vexatoires et des demandes d'aide où la personne exprime un degré de détresse psychologique générée par une situation de manque de respect répété ou d'abus de pouvoir.

77 dossiers sur 170 demandes faites au Centre sont des consultations. Il s'agit de rencontres avec un membre de l'Université ou une personne externe au sujet du harcèlement, mais sans être rattaché à une situation spécifique de harcèlement. Dans cette catégorie, il y a eu aussi des dossiers qui se sont avérés en dehors du mandat du Centre. Finalement, 16 des 170 dossiers ouverts au cours de l'année étaient des plaintes formelles. Dans la plupart des cas, ces dossiers ont fait l'objet de signalements lors des premières rencontres. Par la suite, les personnes ont décidé de déposer une plainte pour différentes raisons (par exemple : le processus de règlement à l'amiable n'a pas fonctionné, la relation s'est détériorée, la personne n'a pas réussi à dénouer l'impasse à l'aide du coaching).

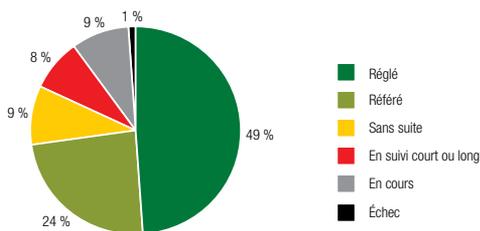
⁹ Ces personnes peuvent être des superviseurs de stage ou des assistants dans des laboratoires de recherche qui ne sont pas des employés de l'Université Laval, ou encore des anciens étudiants.

¹⁰ Bien que 17 dossiers de plainte aient été déposés au Centre en 2015-2016, une d'entre elles provient d'une demande faite en 2014-2015.

Il peut arriver que les personnes veuillent, dès le départ, déposer une plainte formelle, mais ce n'est qu'une minorité des cas que nous rencontrons. Nous vous présenterons, au point 2.2.6, le traitement qui a été fait de ces plaintes.

141 des 170 dossiers ouverts au Centre au cours de l'année étaient traités au 30 avril 2016 (83 %). 14 des demandes de consultation et de signalement nécessitaient un suivi afin de s'assurer que les mesures prises avaient donné les résultats souhaités. À la fin de l'année, il y avait toujours 8 dossiers (5 %) qui demandaient des interventions autres qu'un suivi.

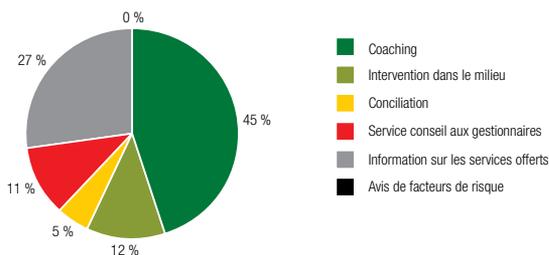
Traitement des demandes



Au début de l'année 2015-2016, 13 dossiers de consultation de l'année précédente étaient toujours ouverts. Un de ces dossiers de consultation a donné lieu au dépôt d'une plainte formelle de harcèlement au cours de l'année 2015-2016. Tous ces dossiers étaient fermés au 30 avril 2016.

Le tableau suivant représente les différentes interventions faites par le Centre à la suite d'une consultation ou d'un signalement en 2015-2016 :

Type d'intervention



Coaching : Le coaching prend la forme de conseils qui permettent au demandeur d'intervenir lui-même pour résoudre une situation de harcèlement ou de manque de respect.

Intervention dans le milieu : L'intervention peut prendre différentes formes, notamment une formation dans une équipe de travail sur le harcèlement et la prévention ou une intervention auprès d'une personne en autorité. Ce type d'intervention vise principalement à faire cesser le harcèlement ou à intervenir dans un milieu à risque de harcèlement.

Conciliation : Dans la rencontre de conciliation, les parties sont appelées à discuter de leur différend afin de trouver une solution. Cette rencontre est animée par la directrice du Centre qui facilite la communication entre les parties afin que puissent émerger une issue et des solutions.

Service conseil aux gestionnaires : Cette intervention vise à aider les gestionnaires dans l'analyse d'une situation de harcèlement potentiel ou avéré dans leur secteur et à explorer différentes voies de solution.

Information sur les services offerts : Il arrive que des demandeurs communiquent avec le Centre afin d'être informés sur le harcèlement ou sur les services offerts.

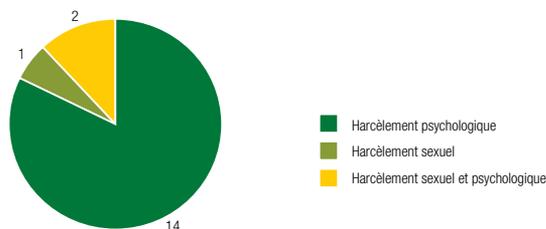
Avis de facteurs de risque : Par cette intervention, le Centre informe le vice-recteur responsable de ses observations de facteurs de risque de harcèlement (organisationnels, relationnels, humains, etc.) qui pourraient favoriser l'émergence de cas de harcèlement, ou de situations présumées de harcèlement pour lesquelles aucune plainte n'a été déposée. Cette intervention est nécessaire étant donné l'obligation légale de tout employeur d'intervenir dès qu'il a connaissance d'une situation potentielle de harcèlement ou de facteurs de risque importants.

Il est à noter que depuis l'adoption du nouveau Règlement, les interventions dans le milieu et la conciliation doivent être faites en collaboration avec le vice-recteur concerné.

2.2.6 Les plaintes

Au total, 17 plaintes¹¹ ont été déposées en 2015-2016. 14 d'entre elles étaient liées à du harcèlement psychologique, 1 à du harcèlement sexuel et 2 à du harcèlement psychologique et sexuel simultanément.

Nature des plaintes déposées

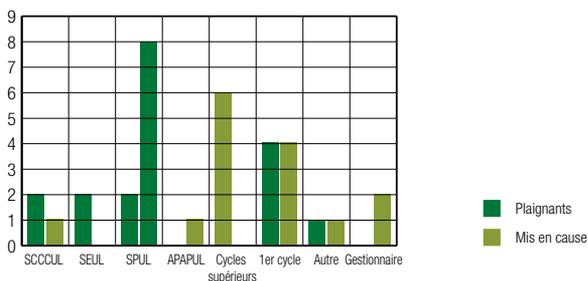


¹¹ Une des 17 plaintes provenait d'un dossier de signalement ouvert en 2014-2015.

Une partie importante des plaintes (6/17) provenait des étudiants des cycles supérieurs. Depuis les trois dernières années, les membres de ce groupe ont déposé plusieurs plaintes. Les 11 autres plaintes se répartissent comme suit : 4 plaintes d'étudiants de premier cycle, 2 plaintes d'employés membres du SCCCUL, 2 plaintes d'employés membres du SEUL, 2 plaintes d'employés membres du SPUL et une plainte d'un tiers (personne non membre de l'Université).

Quant aux personnes mises en cause dans le cadre d'une plainte, la répartition est la suivante : 8 employés membres du SPUL, 4 étudiants du premier cycle, 2 gestionnaires, 1 employé membre du SCCCUL, 1 employé membre de l'APAPUL et 1 tiers. Depuis cinq ans, nous observons que les employés membres du SPUL ont été plus souvent mis en cause dans le cadre d'une plainte que les membres des autres groupes.

Profil des plaignants et des mis en cause dans le cadre d'une plainte, selon leur statut



2.2.7 Traitement des plaintes

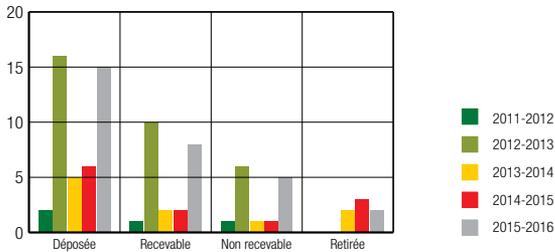
La mise en application du nouveau *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* à compter du 25 février 2016, a apporté des modifications au processus de traitement des plaintes. Des 17 plaintes reçues au Centre en 2015-2016, 15 d'entre elles ont été traitées conformément au processus prévu dans la version antérieure du Règlement, et 2 plaintes, en vertu du nouveau Règlement.

Traitement des plaintes déposées avant le 25 février 2016

Des 15 plaintes traitées en vertu de la version précédente du Règlement, 5 d'entre elles ont été jugées non recevables et 2 ont été retirées par les plaignants à la suite d'une entente à l'amiable conclue à l'aide des démarches du Centre. Les 8 autres plaintes jugées recevables ont été acheminées au vice-recteur responsable pour évaluation du bien-fondé. Par la suite, 3 d'entre elles ont été jugées non fondées, 2 ont été jugées fondées et une irrecevable. Deux plaintes étaient toujours sous enquête à la fin de l'année.

Le tableau suivant fait état de la recevabilité des plaintes déposées depuis 2011 jusqu'en 2015-2016, avant le 25 février 2016.

Recevabilité des plaintes depuis 2011



Traitement des plaintes déposées depuis le 25 février 2016

Depuis l'adoption du Règlement, l'étape de l'évaluation de recevabilité des plaintes est réalisée par le vice-recteur responsable. Étant donné que cette responsabilité ne relève plus du CPIMH, nous ne pouvons plus en faire état. Ainsi, les deux plaintes qui ont été déposées sous la nouvelle réglementation ont été transférées au vice-recteur concerné pour traitement. Une d'entre elles a été réglée à l'aide du processus de médiation prévu à la réglementation et une autre était en traitement au début de 2016-2017.

2.3 Autres activités du Centre

- Groupe de travail pour les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle :

En janvier 2015, la directrice du CPIMH a été mandatée par le Conseil d'administration pour représenter l'Université Laval au sein du groupe de travail formé par le Bureau de coopération interuniversitaire (BCI). Le mandat du groupe consistait à effectuer une collecte des politiques et des procédures des établissements universitaires en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel, de procéder à l'analyse de ces politiques pour en dégager les meilleures pratiques et de rédiger un guide sur les bonnes pratiques en matière de harcèlement et de violence sexuelle dont pourrait bénéficier l'ensemble des établissements du réseau universitaire québécois. La directrice a agi à titre de secrétaire de ce groupe de travail qui s'est réuni 8 fois au cours des 2 dernières années. Le groupe de travail a également travaillé à distance sur la rédaction du document. Les travaux de rédaction du guide sont terminés et le rapport a été déposé au BCI en avril 2016.

Le BCI a présenté le rapport aux dirigeants des universités en juin 2016. Quelques universités ont fait part de commentaires et les membres du Groupe de travail ont apporté des modifications. Le rapport¹² a été adopté par le Conseil d'administration du BCI le 14 octobre 2016.

¹² Bureau de coopération interuniversitaire, Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire, Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle, octobre 2016, [http://www.crepuq.qc.ca/IMG/pdf/Rapport-GT-PHS_V-adopte-CA_2016-10-14-2.pdf].

- Comité d'analyse et d'intervention :

Ce comité a le mandat de soutenir le Service de sécurité et de prévention et le Vice-rectorat aux ressources humaines lors de situations de comportements perturbateurs ou dangereux, notamment en collaborant à l'évaluation du degré de dangerosité et à la détermination des différentes mesures qui doivent être prises. La directrice du Centre siège à ce comité qui s'est réuni 5 fois au cours de la dernière année.

- Comité provincial de la campagne « Sans oui, c'est non! » :

L'an dernier, nous avons mentionné notre volonté de mettre en place une campagne de prévention de la violence à caractère sexuel destinée à la population étudiante étant donné l'ampleur du problème démontré par plusieurs études et suite aux nombreux événements médiatisés survenus dans différentes universités états-uniennes, canadiennes et québécoises.

Plusieurs représentants universitaires (institutionnels et d'associations étudiantes) de la province de Québec se sont rencontrés afin de discuter de la possibilité d'unir leurs efforts pour faire face à cette préoccupation commune.

Un comité provincial de campagne portant sur cette problématique a été créé au cours de l'année. Le slogan de cette campagne provinciale est « Sans oui, c'est non! ». La campagne « Sans oui, c'est non! » provient d'une première initiative de l'Université de Montréal en 2014 qui avait connu un grand succès. L'Université Laval est représentée au comité provincial par la directrice du Centre, le vice-président aux affaires socioculturelles de la CADEUL et le vice-président aux droits des étudiants de l'AELIÉS. Le lancement de la campagne provinciale « Sans oui, c'est non! » a eu lieu le 14 mars 2015. Depuis, elle ne cesse de susciter de l'intérêt dans le milieu de l'éducation et gouvernemental.

En décembre 2015, une entente a été signée entre l'Université Laval et les concepteurs initiaux de cette campagne, soit l'Université de Montréal, son Bureau d'intervention en matière de harcèlement et la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal. Plus de 16 institutions universitaires québécoises et leurs associations étudiantes, dont l'Université Laval, ont signé cette entente.

La première rencontre du comité de la campagne provinciale « Sans oui, c'est non! » a eu lieu en novembre 2015 et il y a eu 4 rencontres au cours de l'année.

- Groupe de travail sur la prévention du harcèlement chez les étudiants :

Un groupe de travail sur la prévention du harcèlement auprès des étudiants a également été créé à l'Université Laval en septembre 2015. La création de ce groupe de travail avait été énoncée comme objectif dans le rapport annuel 2014-2015. Il est composé de la directrice et de la coordonnatrice d'opérations du CPIMH, du directeur de la Direction des services aux étudiants (DSE), de l'adjointe au vice-recteur aux études et aux activités internationales, du vice-président aux affaires socioculturelles de la CADEUL et du vice-président aux droits des étudiants de l'AELIÉS. Au début de l'année 2016-2017, la conseillère en prévention du Service de sécurité et de prévention s'est jointe au comité.

Le mandat du groupe de travail est d'identifier des priorités de prévention du harcèlement pour la population étudiante, de planifier et d'organiser des activités de prévention et de faire le suivi des activités en cours.

Le projet initial de ce groupe de travail a été de mettre en place à l'Université Laval la campagne provinciale interuniversitaire de prévention et de sensibilisation sur la violence à caractère sexuel « Sans oui, c'est non! ». D'autres projets qui touchent la thématique du harcèlement chez les étudiants y sont discutés. Éventuellement, d'autres activités de prévention seront réalisées par l'entremise de ce comité. Le groupe de travail s'est réuni de façon officielle 4 fois au cours de l'année. Il y a eu également 7 rencontres supplémentaires avec certains membres afin d'organiser les activités de la semaine de sensibilisation qui a eu lieu du 8 au 19 février 2016.

- Participation à des entrevues avec les médias :

La directrice a participé à plusieurs entrevues avec les médias portant sur le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel dont Le Fil, Impact Campus, Le Soleil, le Journal de Québec, Radio X, Le Devoir et Radio-Canada.

- Démarche afin d'arrimer les processus entre le CPIMH et la Politique contre le harcèlement, l'intimidation et la violence de la Faculté de médecine :

Des rencontres ont eu lieu entre la direction du Centre et des membres de la direction de la Faculté de médecine afin d'améliorer nos processus en lien avec le harcèlement chez les étudiants et de coordonner nos actions. Plusieurs actions en ont résulté dont la recommandation de prolonger le délai de plainte de harcèlement pour les étudiants à 6 mois plutôt que 90 jours et de référer tout étudiant qui voudrait déposer une plainte de harcèlement au CPIMH.

Les discussions ont également permis d'identifier une zone grise en ce qui concerne les étudiants de l'Université Laval qui sont « localisés » dans des laboratoires à l'extérieur de l'Université ainsi que ceux qui sont en stage. Il semble que les processus pour faire cesser le harcèlement ne sont pas clairs. De plus, il est observé que lorsque ces situations surviennent, les démarches sont souvent inefficaces, ce qui occasionne des pertes de temps et d'énergie. Cette zone grise existe également pour certains étudiants d'autres facultés. Le vice-recteur aux études et aux activités internationales a proposé que ce sujet soit présenté à la Table des responsables facultaires des études afin de les sensibiliser à ce sujet. Il a été suggéré de former un groupe de travail qui travaillerait sur cette problématique afin de recommander des solutions.

- Révision du site internet du CPIMH :

Nous avons revu le contenu et l'arborescence du site Web du CPIMH afin qu'il soit plus convivial et que ce soit plus facile d'y trouver l'information recherchée.

- Rencontre avec la vice-présidente aux droits étudiants de l'AELIÉS ainsi que les membres de l'exécutif de la CADEUL afin de discuter de dossiers de collaboration et de problèmes particuliers vécus par les étudiants.

- Rencontres de directions de facultés et de services :

Afin de faire connaître les services du CPIMH auprès des facultés, la directrice du Centre poursuit ses rencontres auprès des directions de facultés et de services de l'Université. Cette année, les dirigeants de la Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation et du Bureau du registraire ont été rencontrés.

- Participation à la rencontre des administrateurs.

- Participation à l'activité d'accueil des nouveaux professeurs organisée par le vice-rectorat aux études et aux activités internationales afin de présenter les services du CPIMH.
- Participation à des rencontres avec des intervenants et des gestionnaires du Vice-rectorat aux ressources humaines dans le cadre de la modification du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*.
- Participation à des activités de formation :

Le personnel du Centre s'assure de maintenir ses compétences à jour et d'être à l'affût des nouveaux développements dans le domaine du harcèlement. Voici quelques-unes des formations qui ont été suivies :

- Le harcèlement psychologique : Le démasquer. Agir. Innover. Par la Commission des normes du travail (Montréal);
- Les victimes face au système de justice : Le connaître pour mieux intervenir. Par l'Association québécoise Plaidoyer-Victimes (Drummondville);
- National Conference on campus sexual assault for higher educational administrators. Par Ryley Conference Group (Toronto);
- Becoming an active bystander – A sexual violence prevention workshop. Par l'Université McGill (Lennoxville);
- Comprendre les troubles de la personnalité : Un atout en prévention et règlement des conflits. Par le Centre de médiation Iris (Québec).

3. Observations et recommandation

3.1 Augmentation du nombre de dossiers d'intervention et de plaintes par rapport à l'an passé et observations concernant différents groupes

Il importe de **relativiser tout d'abord** le nombre de dossier et de plainte en tenant compte du nombre de membres de l'Université. Plus de 60 000 personnes interagissent de façon régulière à l'Université Laval. La très grande majorité de relations que les personnes entretiennent et la majorité des échanges entre les membres sont cordiaux et respectueux. Ici nous attirons votre attention sur une minorité de situations où une situation conflictuelle nous est rapportée.

3.1.1 Augmentation des dossiers d'intervention

Cette année, le Centre a répondu à 170 demandes d'aide, une hausse de 17 % par rapport à l'année passée et de 28 % par rapport à 2012-2013. Depuis cinq ans (2010-2011), le Centre a fait face à une hausse de demandes de l'ordre de 56 %.

Comme mentionné, ce sont principalement les demandes des étudiants qui ont augmenté. Leurs demandes ont doublé comparativement à l'an dernier. D'ailleurs, une première depuis sept ans, le nombre de demandes provenant des étudiants dépasse celui des employés. Nous reviendrons un peu plus loin sur les raisons qui expliqueraient cette hausse.

Parallèlement, les demandes provenant des employés du SPUL, du SEUL et du SCCCUL ont diminué. Celles provenant des employés de l'APAPUL se sont maintenues. Pour les dossiers sur le harcèlement, plusieurs syndicats nous ont mentionné privilégier la procédure de grief prévue aux conventions collectives plutôt que de recourir aux services du Centre. En effet, l'arbitrage de grief implique qu'une personne externe à l'Université, en l'occurrence, un arbitre de grief, juge le dossier. Rappelons qu'en vertu du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*, il revient au vice-recteur responsable uniquement de décider du bien-fondé d'une plainte, après analyse du dossier et enquête. Cela peut être perçu comme un biais par la partie syndicale.

3.1.2 Augmentation du nombre de plaintes

Cette année, nous avons reçu 17 plaintes formelles. Un nombre aussi élevé de plaintes remonte à l'année 2012-2013 (16 plaintes). Généralement, le Centre ne reçoit que quelques plaintes par année.

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette hausse. D'abord, il y a davantage de personnes qui souhaitent déposer une plainte immédiatement plutôt que d'utiliser les méthodes de règlement à l'amiable. Dans bien des cas, les personnes consultent trop tardivement ce qui occasionne que les démarches de résolution de problème peuvent sembler inefficaces et ne sont pas souhaitées par le demandeur. Le dépôt d'une plainte peut alors sembler la seule solution valable.

Dans d'autres cas, la personne souhaite dénoncer une situation de harcèlement passée. Ce type de situation concerne davantage les étudiants. Plusieurs attendent d'avoir déposé leur mémoire ou leur thèse ou bien d'avoir terminé leur stage pour déposer une plainte formelle. Ils souhaitent qu'une enquête soit faite et que des mesures soient prises afin que la situation qu'ils ont vécue ne se produise plus avec d'autres étudiants.

Finalement, il y a aussi les situations où les tentatives pour régler le problème à l'amiable n'ont pas fonctionné.

Les plaintes de harcèlement majoritairement déposées par des étudiants des cycles supérieurs

Comme en 2012-2013, ce sont les étudiants qui ont déposé le plus grand nombre de plaintes, soit 10 des 17 plaintes. Un peu plus que la moitié des plaintes (6 plaintes) provenait d'étudiants des cycles supérieurs. Depuis plusieurs années, nous observons cette tendance.

Une autre observation est que la majorité des plaintes déposées par les étudiants des cycles supérieurs provient d'étudiants de nationalité autre que canadienne (4 des 6 plaintes). De même, la totalité des plaintes déposées par des étudiants des cycles supérieurs mettait en cause des professeurs. Nous avons observé le même phénomène dans les années passées, mais cette année, il apparaît de façon plus marquée. Il y aurait donc lieu d'investiguer à ce sujet afin d'apporter des solutions.

Depuis plusieurs années, nous soulevons la difficulté que nous rencontrons pour rejoindre les étudiants des cycles supérieurs afin de faire de la sensibilisation. Bien que nous ayons modifié substantiellement le site internet du Centre cette année afin de l'enrichir et de le rendre plus attrayant, nous devons nous doter de moyens plus proactifs afin que ceux-ci demandent de l'aide plus rapidement. La dénonciation précoce aurait pour effet d'éviter bien des souffrances et de faciliter les règlements à l'amiable.

Nous avons resserré nos liens avec l'AELIÉS et nous avons fait davantage de sensibilisation auprès des membres de la direction. L'AELIÉS est un intervenant important lorsqu'un étudiant à la maîtrise ou au doctorat éprouve des difficultés dans la relation d'encadrement. Dans bien des cas, ce sont les premiers à être rencontrés par les étudiants afin d'obtenir de l'aide et connaître leurs droits.

Sur invitation de la Faculté des études supérieures et postdoctorales (FESP), nous avons fait une présentation sur les facteurs de risque de harcèlement liés à l'encadrement des étudiants aux directeurs de programmes de deuxième et troisième cycle. D'autres rencontres sont prévues auxquelles la participation est volontaire. Idéalement, tous les directeurs de programme devraient assister à cette présentation dès le début de leur mandat afin d'être sensibilisés à l'importance de détecter rapidement les situations qui pourraient dégénérer en harcèlement.

3.1.3 Quelques raisons pour expliquer la hausse des demandes et des plaintes

- *Effet de la campagne « Sans oui, c'est non! »*

La campagne « Sans oui, c'est non! » qui s'est déroulée en février 2016 a donné beaucoup de visibilité au Centre auprès de la population étudiante et des employés. Le Centre a bénéficié de cette visibilité puisqu'il était au cœur de cette campagne et qu'il en a assuré le leadership.

Cette visibilité a généré un plus grand nombre de dénonciations de la part des étudiants. Toutefois, l'objet de leur demande était davantage en lien avec des situations de harcèlement psychologique. Par rapport à l'an passé où nous mentionnions que les étudiants ne connaissaient pas l'existence du Centre et son mandat, nous constatons que la notoriété du CPIMH a augmenté depuis la campagne de sensibilisation.

- *Tournée des classes*

Depuis plus de 5 ans, le Centre rencontre un grand nombre de nouveaux étudiants au début des sessions d'automne et d'hiver dans leurs cours, dans le cadre des tournées de classes.

Ces rencontres sont organisées par le Service de sécurité et de prévention et ont pour objectif de faire connaître les ressources qui sont à la disposition des étudiants et les règlements concernant la sécurité et le harcèlement à l'Université. Nous profitons de l'occasion pour transmettre certains messages selon les problématiques que nous observons. Ces courtes rencontres permettent aux étudiants de connaître l'existence de nos services et d'y faire appel au besoin au cours de leur cheminement scolaire à l'Université Laval, s'ils en éprouvent le besoin.

- *Sensibilisation d'intervenants stratégiques qui réfèrent les étudiants à nos services*

Depuis plusieurs années, la directrice du CPIMH rencontre différents intervenants stratégiques tels que des membres de l'exécutif de la CADEUL et de l'AELIÉS, des employés du Centre d'aide aux étudiants, des directions de programme et de facultés, les directions de département et de faculté, afin de présenter les services du Centre et de discuter des problématiques et besoins des différents groupes. Les différentes activités de formation et de sensibilisation ont aussi pour effet d'augmenter le nombre de référencement faits au Centre.

3.2 Augmentation des activités de prévention

Le Centre a augmenté sensiblement cette année le nombre d'activités de prévention ainsi que le nombre de personnes rencontrées dans le cadre de ces activités. Les gestionnaires académiques et administratifs ainsi que les enseignants sollicitent de plus en plus le Centre pour réaliser des activités de sensibilisation et de formation. Ces interventions sont très appréciées par les milieux qui constatent des retombées positives chez les employés et les étudiants.

Simultanément, la problématique des violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire demande à ce que des actions concrètes soient prises en matière de prévention et d'intervention. D'ailleurs, les instances gouvernementales ont formulé des attentes envers les institutions universitaires pour mettre en place des moyens pour contrer les violences à caractère sexuel faites aux femmes en particulier, et pour mettre en œuvre des pratiques exemplaires en matière d'intervention. Un des moyens pour contrer la violence à caractère sexuel a été de lancer une campagne de sensibilisation commune aux universités québécoises.

La campagne provinciale « Sans oui, c'est non! » a été mise en place à l'Université Laval cette année et se poursuivra au cours des prochaines années. Le groupe de travail sur la prévention du harcèlement chez les étudiants a déterminé qu'il y aurait une campagne annuelle au mois de février de chaque année ainsi que des actions de visibilité tout au cours de l'année, à des moments plus critiques en matière de violence à caractère sexuel (activités d'intégration, activités festives de la rentrée, de la mi-session et de fin de session; différentes activités où il y a consommation d'alcool). Bien que plusieurs partenaires comme la CADEUL, l'AELIÉS, la DSE, le VREAL et le SSP contribuent à cette campagne, il demeure que l'organisation de ces activités est assumée par le CPIMH. D'ailleurs, il est prévu au *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* que le Centre a, entre autres, le mandat d'organiser des activités de prévention en matière de harcèlement.

Cette tendance de l'augmentation des activités de prévention devrait se poursuivre. Nous constatons que les demandes d'activités de prévention sur mesure continuent d'augmenter. Le Centre est de plus en plus sollicité pour les activités de rentrée et d'intégration. Nous avons eu aussi des demandes pour réaliser une nouvelle campagne portant sur la prévention du harcèlement psychologique chez les étudiants.

3.3 Occupation des ressources au CPIMH

Comme mentionné précédemment, avec le même nombre de ressources qu'en 2010-2011, le Centre traite 56 % plus de dossiers, et cela sans tenir compte des activités de prévention et des autres activités qui ont également augmenté de façon significative. Pour faire face à des hausses continues de la charge de travail année après année, nous avons dû améliorer nos processus et rendre nos interventions plus efficaces. Toutefois, malgré nos efforts, le délai de traitement des dossiers est plus long, l'attente avant d'avoir une première rencontre avec une ressource du Centre est également plus longue et notre disponibilité pour entreprendre des projets de sensibilisation est moins grande.

L'occupation des ressources humaines du Centre est maintenant à un niveau critique. Il est inquiétant de constater que les délais de traitement de dossiers ont allongé quand nous savons pertinemment qu'il est urgent d'intervenir pour faire cesser le harcèlement lorsqu'il est connu. De même, les interventions préventives doivent être faites rapidement afin d'éviter que les situations ne dégénèrent.

Le sujet du harcèlement est de plus en plus une préoccupation présente dans la population et l'éveil des mentalités à ce sujet fait en sorte que les demandes faites au Centre augmentent tant en prévention qu'en intervention. Le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et les conduites sexuelles sont des sujets sensibles et font l'objet d'une attention particulière de la part de la population et des médias.

L'Université Laval doit continuer à mettre des efforts de prévention et d'intervention en matière de harcèlement et doit continuer à s'inspirer des meilleures pratiques qui sont de plus en plus exigeantes. Pour faire face à ce besoin, le Centre ne peut suffire avec les ressources actuelles.

De plus, il ne faut pas écarter le risque d'épuisement des employés du Centre. La nature des dossiers traités confronte le personnel à des situations humainement difficiles où l'usure de compassion peut se manifester. Ce facteur ajouté à une cadence de travail élevée et à un débordement régulier des heures de travail sont des facteurs de risque d'épuisement.

Recommandation 1

Je recommande que les ressources du Centre soient réévaluées en fonction de l'achalandage qui est en progression depuis plusieurs années et que les ressources nécessaires à la réalisation de son mandat lui soient attribuées.

3.4 Utilisation des technologies de l'information et des réseaux sociaux

Encore cette année, nous constatons que les technologies de l'information et les réseaux sociaux sont souvent utilisés de façon inappropriée et irrespectueuse dans le cadre des signalements et des plaintes faites au CPIMH. En effet, une grande partie des dossiers que nous traitons comporte des éléments liés aux technologies comme des courriels injurieux ou menaçants, des propos offensants sur des plates-formes comme Facebook ou des textos insistants.

Le Comité de valorisation de l'enseignement (CVE) a mené une étude sur l'utilisation des appareils mobiles en classe et une de leurs recommandations est de mettre en place des ressources favorisant la civilité des étudiants et des enseignants en ce qui concerne l'utilisation des appareils mobiles¹³.

Dans le rapport final du Groupe de travail sur l'utilisation des appareils mobiles en classe déposé en avril 2016¹⁴, les recommandations portent sur l'aspect pédagogique de l'utilisation des appareils mobiles et sur la sensibilisation des étudiants aux effets négatifs ou insoupçonnés (dérangement et perte d'efficacité) liés à l'utilisation des appareils mobiles en classe.

Il demeure toutefois important d'agir sur la promotion des communications respectueuses, courtoises et non harcelantes. Cet aspect pourrait être abordé lors d'une campagne de sensibilisation plus large sur la prévention du harcèlement psychologique dont il a été question dans ce rapport.

3.5 Projet de prévention de l'incivilité et des comportements perturbateurs chez les étudiants

Il y a quelques années, le CPIMH avait soulevé les difficultés rencontrées avec certains étudiants aux comportements dérangeants et harcelants, souvent associés à un problème de santé mentale. Depuis, la *Procédure de gestion d'un comportement perturbateur ou dangereux*¹⁵ a été adoptée et un comité d'analyse et d'intervention se réunit régulièrement afin de faire un suivi de certains cas qui semblent poser problème.

En novembre 2015, la directrice du Centre et un enquêteur du SSP ont déposé un document de réflexion et ont fait une présentation sur l'incivilité et les comportements perturbateurs impliquant les étudiants au Comité de valorisation de l'enseignement (CVE) afin de sensibiliser les membres à cette problématique. Les membres du CVE ont manifesté de l'intérêt et nous souhaitons amorcer une réflexion plus approfondie sur ce sujet dans un avenir rapproché.

¹³ Comité de valorisation de l'enseignement, *L'utilisation des appareils mobiles en classe*, Rapport du groupe de travail sur l'utilisation des appareils mobiles en classe, Université Laval, mars 2015, [https://www.enseigner.ulaval.ca/system/files/rapportgtuamc.pdf].

¹⁴ Comité de valorisation de l'enseignement, *L'utilisation des appareils mobiles en classe : aspects pédagogiques, enjeux et pistes d'intervention*, Rapport final du groupe de travail sur l'utilisation des appareils mobiles en classe, Université Laval, avril 2016, [https://www.enseigner.ulaval.ca/system/files/rapport_gtumac-avril_final_reduce.pdf].

¹⁵ *Procédure de gestion d'un comportement perturbateur ou dangereux*, Université Laval, adoptée en 2014 et modifiée en 2015, [http://www2.ulaval.ca/fileadmin/Secrétaire_general/Directives__procedures/Procédure_de_gestion_d_un_comportement_perturbateur_CE-2015-376.pdf].

3.6 Manque de respect et de civisme lors de certaines activités d'accueil et d'intégration

Plusieurs actions ont été posées au printemps 2015 afin de faire en sorte que les activités d'intégration des nouveaux étudiants se fassent dans le respect des personnes et d'éviter les activités humiliantes, sexistes et dégradantes. Notons, par exemple, des activités de sensibilisation obligatoires auprès des responsables des activités d'intégration, une surveillance faite par les membres de l'exécutif de la CADEUL, un code de conduite remis aux comités d'intégration et une sensibilisation des directions des facultés plus problématiques.

Selon les observations et les résultats du questionnaire d'évaluation de la satisfaction des étudiants rempli par les nouveaux étudiants, il semble qu'il y ait peu d'amélioration. Le reportage réalisé par l'équipe « JE » démontre d'ailleurs que ces pratiques sont encore bien présentes. Les activités d'intégration, en particulier celles qui sont réalisées à l'extérieur du site de l'Université, sont une occasion pour des débordements dans plusieurs cas. Des activités sexistes, dégradantes et humiliantes sont trop souvent proposées aux nouveaux étudiants qui se sentent parfois obligés d'accepter en raison des pressions du groupe. On ne peut ignorer la présence de l'alcool et des drogues lors de ces activités et que le jugement des étudiants en est affecté. L'Université peut difficilement assurer la sécurité des étudiants dans ce contexte étant donné que ces activités ne se déroulent pas dans un lieu universitaire. De plus, nos réglementations (*Règlement disciplinaire à l'intention des étudiants de l'Université Laval* et *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*) ne sont pas adaptées à ce contexte.

Les meilleures pratiques en la matière prônent l'efficacité des activités de prévention et de sensibilisation auprès de la population étudiante pour changer les comportements. L'abolition des activités d'intégration n'est pas une solution souhaitable puisque ces activités risquent d'avoir lieu quand même dans un contexte où l'encadrement serait inexistant. La campagne de sensibilisation « Sans oui, c'est non! » rejoint cette problématique par différentes activités de prévention inspirées des meilleures pratiques. Cette campagne est appréciée par les étudiants puisqu'ils en sont partie prenante. Les thématiques entourant la violence à caractère sexuel, le consentement, le respect, le sexisme et la culture du viol qui y sont abordées sont au cœur des éléments critiques lors des activités d'intégration.

Même si l'effet de cette campagne sur les comportements harcelants est difficilement mesurable, nous savons qu'à moyen terme le message aura un effet sur les comportements des étudiants. Toutefois, pour avoir un réel impact, nous devons aller plus loin dans nos activités de prévention et rejoindre toutes les personnes concernées. Pour ce faire, l'institution doit travailler de pair avec la CADEUL afin de déterminer les actions qui doivent être entreprises en se basant sur les meilleures pratiques en la matière.

Recommandation 2

Je recommande qu'un comité dirigé par le CPIMH et la Direction des services aux étudiants travaille sur cette problématique afin d'apporter des solutions efficaces, viables et applicables visant à contrer les débordements lors des activités d'intégration et à pouvoir agir au niveau disciplinaire si requis.

3.7 Révision du Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval

Un nouveau *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* est entré en vigueur en février 2016. Plusieurs modifications ont été apportées autant dans la forme que dans le fond. Il est présentement trop tôt pour juger des effets des changements qui ont été apportés, toutefois, quelques observations peuvent être faites.

D'abord, le délai pour le dépôt d'une plainte par un étudiant a été porté de 90 jours à 150 jours à compter de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement alléguée si les conduites concernent une activité de formation. Cette mesure est une grande amélioration particulièrement pour les situations de stage et d'encadrement à la maîtrise ou au doctorat. En effet, dans ces situations, les étudiants sont plus vulnérables à d'éventuelles repréailles et la prolongation du délai permet à l'étudiant de terminer le stage ou de faire un dépôt avant de porter plainte.

Le mandat du Centre a aussi été modifié. Dans la version antérieure du Règlement, le Centre avait le mandat de voir à l'application du Règlement¹⁶. Cette responsabilité incombe dorénavant au Conseil d'administration¹⁷. Le mandat du Centre est maintenant de réaliser des activités telles que l'accueil, l'information et le conseil, et l'organisation d'activités de sensibilisation sous l'autorité du Conseil d'administration; activités qu'il devait réaliser également dans le cadre du Règlement précédent. L'application de cette mesure demande à ce que nous nous questionnions sur le mécanisme qui permettra au conseil d'administration de voir à l'application du Règlement.

D'autre part, le harcèlement sexuel, qui fait l'objet d'une grande attention gouvernementale et de notre communauté est inclus dans la notion plus large du harcèlement et aucune distinction dans le traitement de ces situations n'est faite par rapport aux autres types de harcèlement. Les meilleures pratiques décrites dans le rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle¹⁸ et dans bien d'autres publications en la matière font état du caractère singulier des situations de harcèlement sexuel et des violences à caractère sexuel et de la nécessité de prévoir des dispositions particulières pour ces situations telles des démarches informelles et le traitement accéléré des plaintes. Il y aurait lieu qu'un groupe de travail élabore sur cet aspect et apporte les modifications nécessaires, le cas échéant.

Un autre aspect où nous devons nous questionner est le champ d'application du Règlement qui prévoit que toute activité universitaire tenue dans un lieu universitaire est couverte par le Règlement. Or, dans le cas d'une situation de harcèlement entre étudiants qui se produirait dans les résidences universitaires, mais qui n'est pas liée à une activité universitaire, le Règlement ne s'appliquerait pas. De même, dans le cas d'une situation de harcèlement qui se produirait dans le cadre d'une activité d'intégration dans un lieu autre qu'un lieu universitaire, le Règlement ne s'applique pas également. Le Règlement disciplinaire couvre plusieurs de ces aspects, mais les modalités de traitement des plaintes sont peu adaptées au harcèlement sexuel et aux agressions sexuelles.

¹⁶ Article 3.2 du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* entré en vigueur le 27 octobre 2010.

¹⁷ Article 8.1 du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* entré en vigueur le 25 février 2016.

¹⁸ Le Harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire, rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle, Bureau de Coopération interuniversitaire, 14 octobre 2016.

Il est à noter que le champ d'application du Règlement est similaire à ce qui apparaissait dans sa version antérieure, mais étant donné l'évolution du dossier du harcèlement sexuel et des violences à caractère sexuel chez les étudiants universitaires depuis les dernières années ainsi que les problèmes rencontrés et publicisés dans le cadre des activités d'intégration et des résidences universitaires, il y aurait lieu d'apporter des modifications au champ d'application du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* afin qu'il puisse s'appliquer à ces situations.

Recommandation 3

Je recommande que le CPIMH soit mandaté par la direction de l'Université pour mener une réflexion en ce qui a trait au harcèlement sexuel et les violences sexuelles chez les étudiants avec les intervenants concernés afin de s'assurer que l'Université Laval dispose des meilleures pratiques dans ce domaine.

4. Suivi de la recommandation 2014-2015

Recommandation : « Il est recommandé que les directeurs de programmes de deuxième et troisième cycles soient invités par la Faculté des études supérieures et postdoctorales (FESP) à participer à une activité de sensibilisation au harcèlement ainsi qu'aux bonnes pratiques d'intervention en cas de relations conflictuelles, irrespectueuses ou abusives vécues par certains étudiants des cycles supérieurs et certains professeurs. »

Suivi : Le Centre a été invité par la FESP à faire une présentation sur les facteurs de risque de harcèlement dans le cadre de la relation d'encadrement. Nous avons rencontré une douzaine de directeurs de programmes de deuxième et troisième cycles ainsi que 8 professionnels de la FESP. Bien que cette présentation ait été appréciée par les participants, nous aurions souhaité rejoindre un plus grand nombre de participants. Il est important de continuer de tenir ces rencontres à une fréquence biannuelle et de réaliser d'autres activités de sensibilisation parallèlement.

5. Suivi des objectifs 2015-2016 et objectifs 2016-2017

Suivi des objectifs 2015-2016

Dans le dernier rapport annuel, nous avons identifié cinq objectifs reliés à des activités de prévention et de formation. Nous présentons les suivis qui ont été faits.

Objectif : « Maintenir les activités de sensibilisation auprès des étudiants de premier cycle et des cycles supérieurs. »

Suivi : Le Centre a poursuivi et même augmenté les activités de sensibilisation mises en place depuis quelques années. En effet, nous avons réalisé 3 activités de prévention de plus qu'en 2014-2015 qui ont rejoint 520 étudiants de plus.

Objectif : « Poursuivre les activités de sensibilisation et de formation auprès des employés et des gestionnaires. »

Suivi : Le Centre a rencontré plus de 319 employés et gestionnaires dans le cadre de conférences sur la prévention du harcèlement au cours de la dernière année soit 156 de plus qu'en 2014-2015.

Objectif : « Valider la liste des facteurs de risque de harcèlement des étudiants à la maîtrise et au doctorat, dans le cadre d'une relation d'encadrement avec des membres et instances de l'Université concernés par cette problématique, notamment l'AELIÉS, la Faculté des études supérieures et postdoctorales et les professeurs occupant la fonction de directeur de programmes. »

Suivi : La liste des facteurs de risque a été présentée à la rencontre des directeurs de programmes organisée par la FESP. De même, elle a été présentée à plusieurs reprises aux représentants de l'AELIÉS. Tous s'entendent pour dire que les éléments qui y figurent représentent bien la réalité.

Objectif : « Constituer un groupe de travail portant sur la prévention du harcèlement auprès des étudiants. »

Suivi : Un groupe de travail a été constitué. Le Vice-rectorat aux études et aux activités internationales, la Direction des services aux étudiants, le Service de sécurité et de prévention, la Confédération des associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval (CADEUL) et l'Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (AELIÉS) font partie de ce groupe de travail.

Objectif : « Réaliser une campagne de prévention auprès des étudiants portant sur le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel. »

Suivi : Plusieurs rencontres ont eu lieu avec les membres du groupe de travail portant sur la prévention du harcèlement auprès des étudiants afin de préparer la campagne « Sans oui, c'est non! » sur le campus universitaire. La campagne a eu lieu du 8 au 19 février 2016.

Objectifs 2016-2017

La fixation des objectifs demande de tenir compte de l'achalandage du Centre et des ressources disponibles pour réaliser son mandat. Ainsi, nous devons considérer que le traitement des consultations, des signalements et des plaintes occupe en grande partie les ressources du Centre. Cette année, nous viserons principalement à consolider les actions qui ont été entreprises dans la dernière année, malgré que nous soyons conscients que bien d'autres visées seraient aussi pertinentes. Voici la liste des objectifs 2016-2017 :

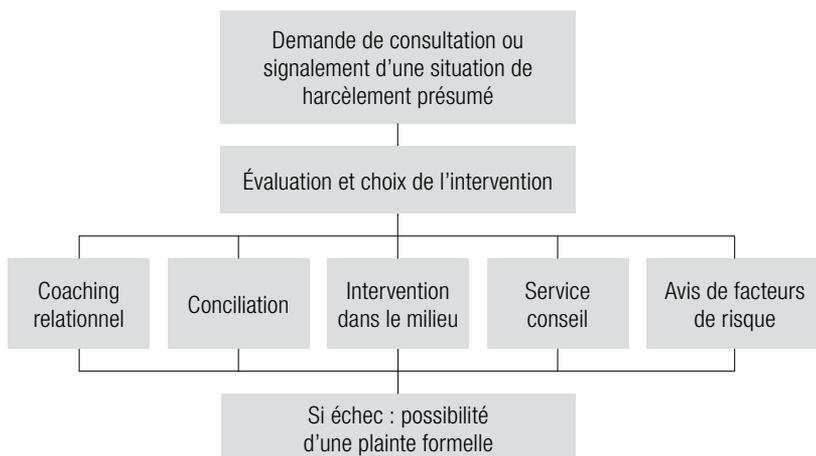
1. Maintenir les activités de sensibilisation auprès des étudiants de premier cycle et des cycles supérieurs.
2. Poursuivre les activités de sensibilisation et de formation auprès des employés et des gestionnaires.
3. Réaliser des activités dans le cadre de la campagne « Sans oui, c'est non! » pendant la période de la campagne et tout au cours de l'année, en particulier lors des activités d'intégration.
4. Amorcer la préparation d'une campagne sur la prévention du harcèlement psychologique auprès des étudiants.

ANNEXE 1a

PROCESSUS INTERNE

DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT AU CPIMH

(Règlement applicable avant le 25 février 2016)

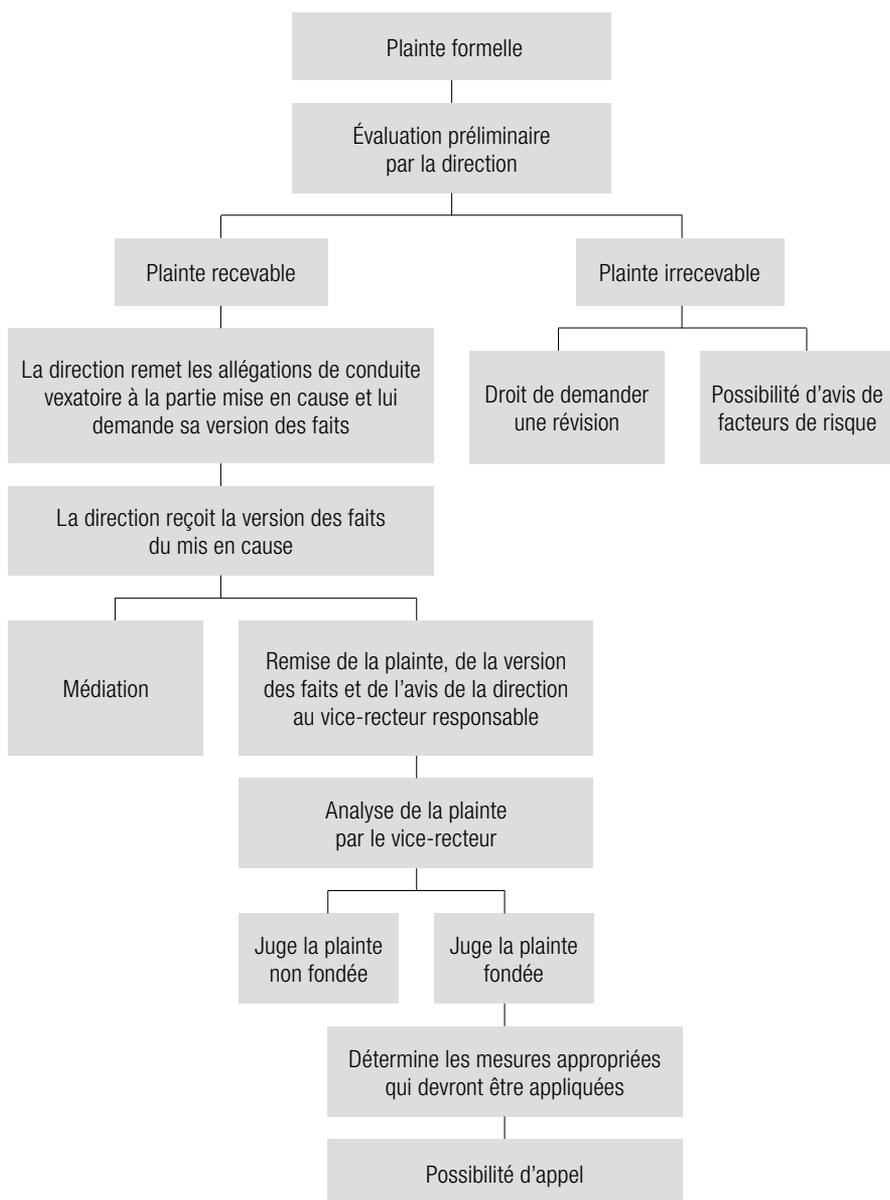


ANNEXE 1b

PROCESSUS INTERNE

DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE AU CPIMH

(Règlement applicable avant le 25 février 2016)

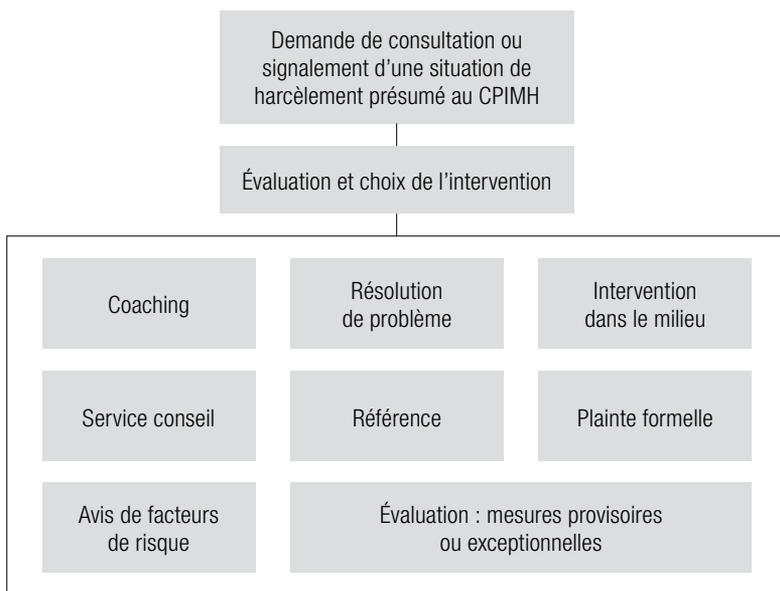


ANNEXE 2a

PROCESSUS INTERNE DE TRAITEMENT

D'UNE CONSULTATION OU D'UN SIGNALEMENT AU CPIMH

(Règlement applicable à compter du 25 février 2016)

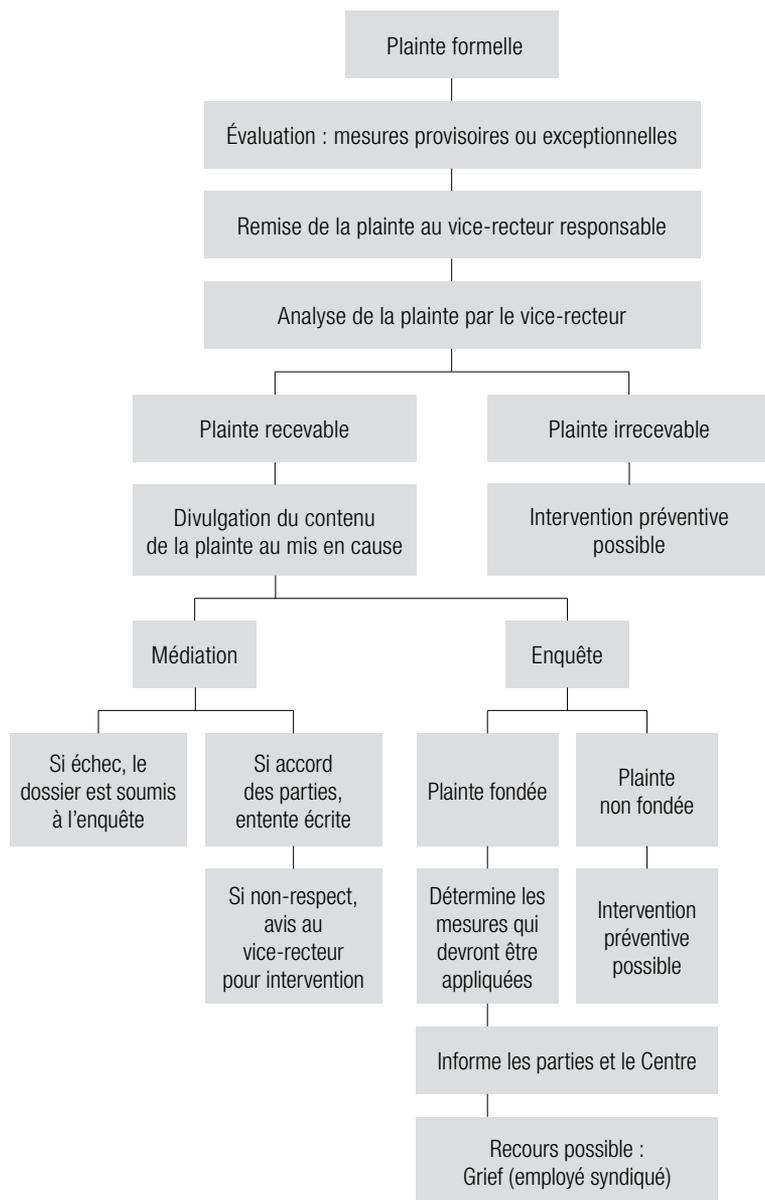


ANNEXE 2b

PROCESSUS INTERNE

DE TRAITEMENT D'UNE PLAINE AU CPIMH

(Règlement applicable à compter du 25 février 2016)



ANNEXE 3

CHEMINEMENT D'UN DOSSIER TYPE DE SIGNALEMENT ET DE PLAINTÉ

Les personnes qui consultent le Centre sont parfois référées par d'autres services de l'Université comme le Centre d'aide aux étudiants, le Service de sécurité et prévention, l'Ombudsman et la Direction des services aux étudiants. Les syndicats et les gestionnaires réfèrent également au Centre des étudiants et des employés de l'Université Laval. Certains étudiants sont également recommandés par leur association étudiante. Finalement, certaines personnes consultent le Centre sans avoir été recommandés, suite à une consultation du site internet du CPIMH et font les démarches pour rencontrer un intervenant du Centre.

Ils peuvent contacter le CPIMH par différents moyens : téléphone, courriel et visite en personne à notre local. Le Centre reçoit la demande d'aide, ouvre un dossier et fixe un rendez-vous avec la directrice. Il est proposé à la personne d'être accompagnée du conseiller de son choix si elle le souhaite. Avant la rencontre, la directrice vérifie si la personne qui consulte est visée par le Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement et la réfère à d'autres services au besoin.

Lors de la première rencontre, la directrice informe la personne du cadre règlementaire, de la confidentialité du Centre et de son obligation d'agir pour faire cesser une situation de harcèlement, tout en respectant la volonté de la personne qui consulte. Si la personne donne son accord à la poursuite de la rencontre, la directrice invite la personne à lui raconter l'objet de sa demande. Elle écoute la personne afin de bien comprendre la situation qui lui est rapportée et prend note des événements qui se sont produits. Elle évalue si la situation rapportée est dans le champ d'application du Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement et recommande la personne à d'autres services au besoin. Elle évalue également si la personne est en détresse ainsi que le risque suicidaire et intervient selon le besoin en recommandant la personne aux services qui peuvent l'aider, internes ou externes à l'Université.

Lors de cette rencontre, la directrice informe la personne les services du Centre et lui explique en quoi consiste le harcèlement et ses limites (droit de gérance, droit de supervision, conflit de personnalités, etc.). Elle regarde également avec la personne qui consulte les preuves dont elle dispose.

Selon la situation, la complexité et l'état de la personne qui consulte, la directrice peut discuter avec cette dernière, lors de cette première rencontre, des solutions possibles et de l'aide que la personne souhaite avoir. Il est également possible de mettre fin à la rencontre et de poursuivre lors d'une deuxième rencontre afin de laisser le temps à la personne de documenter la situation rapportée, de faire un résumé de la situation conflictuelle qu'elle a vécue, de réfléchir au type d'aide qu'elle souhaite ou bien, tout simplement, lui laisser le temps de ventiler ses émotions.

Lorsque la situation rapportée demande à ce que des mesures immédiates soient prises afin de faire cesser une situation qui semble être du harcèlement, la directrice contacte le vice-recteur concerné et discute des mesures provisoires qui peuvent être mises en place. Elle rédige par la suite une demande de mesures provisoires officielle qui demande au vice-recteur de mettre en place les mesures provisoires discutées. Au besoin, le service de sécurité est contacté pour prévoir la mise en place de mesures de sécurité visant à protéger la présumée victime. Toutes ces démarches sont entreprises avec l'accord de la personne qui consulte.

Il se peut que plusieurs rencontres soient nécessaires pour déterminer l'aide dont la personne a besoin. Si l'aide choisi requiert que la directrice intervienne auprès d'une autre personne, la personne qui consulte doit alors autoriser par écrit la directrice à faire cette démarche. Toute intervention auprès d'une tierce personne implique que la directrice du Centre en informe le vice-recteur concerné et la personne qui consulte doit y consentir au préalable.

Il arrive dans plusieurs cas que la personne qui consulte souhaite seulement bénéficier de conseils de la part de la directrice pour lui permettre d'agir elle-même sur la situation. C'est ce que nous appelons les démarches de coaching. Dans ces situations, la direction offre les conseils et l'aide à la personne dans le cadre de rencontres en personne, par téléphone ou par Skype. Ces conseils sont également donnés par courriel si la personne le souhaite.

Dans d'autres cas, la personne qui consulte peut choisir qu'une conciliation soit faite entre les parties impliquées. La directrice contacte alors l'autre partie et la convoque à une rencontre afin de l'informer de la demande de conciliation. L'autre partie peut accepter ou refuser de participer à une conciliation. Si la personne accepte, la directrice procède à l'ouverture d'un dossier au nom de cette personne et lui demande de signer un engagement de confidentialité. Par la suite, la directrice entreprend le processus de conciliation selon la procédure prévue (expliquer le processus, pré-conciliation, rencontre, entente). Après entente entre les parties, il peut y avoir un court document rédigé résumant ce qui a été convenu et des mesures de suivi qui seront faites par la directrice du Centre.

Si la situation est réglée, la directrice et la personne qui consulte s'entendent sur les suivis qui seront faits par le CPIMH. Au besoin, d'autres rencontres, échanges et interventions sont possibles.

La directrice du Centre procède à la fermeture du dossier lorsqu'elle juge que la situation est réglée ou lorsque la personne qui consulte demande à ce que le dossier soit fermé.

Dans une situation où la personne qui consulte le Centre veut déposer une plainte formelle de harcèlement, la directrice du Centre lui remet le formulaire prévu à cet effet, lui explique la procédure prévue au Règlement et lui donne les indications nécessaires pour remplir le formulaire de plainte. La directrice du Centre peut sur demande de la personne qui consulte aider à la préparation de ce formulaire. Lorsque la plainte est complétée et signée, la directrice en accuse réception et la transmet au vice-recteur concerné. La directrice peut par la suite offrir un soutien au plaignant pendant le processus de plainte, mais n'intervient pas dans le cadre de la plainte.

Le dossier est fermé lorsque le vice-recteur rend sa décision sur le bienfondé de la plainte et en informe le CPIMH

LE POUVOIR DE CHANGER LES CHOSES



**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
www.harcelement.ulaval.ca