



Bureau d'intervention en
matière de harcèlement

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2020-2021

Bureau d'intervention
en matière
de harcèlement

Université 
de Montréal
et du monde.

e
respect
une
recette
gagnante

Message de la direction du BIMH

Le présent rapport couvre la période du 1^{er} mai 2020 au 30 avril 2021 et dresse un portrait d'ensemble des activités du BIMH, tant en matière de prévention que d'intervention, pour toute la communauté de l'Université de Montréal.

Bien que la pandémie du coronavirus ait rendu plus difficile certaines activités de prévention prévues initialement en présentiel, le Bureau a pu poursuivre ses activités de manière virtuelle. Parmi les points marquants de cette année, mentionnons notamment l'attention spéciale accordée aux enjeux de cyberviolence et de cyberharcèlement. Évidemment, mentionnons aussi la poursuite des activités de sensibilisation et d'intervention pour lutter contre le harcèlement et les violences sexuelles à l'intention de toute la communauté.

Encore cette année, le travail accompli par l'équipe du BIMH est rendu possible, notamment, grâce à la collaboration et à la confiance que nous accordent la FAÉCUM, les associations étudiantes, l'ensemble des services, Écoles et facultés, les différents syndicats et associations, l'équipe du rectorat, le secrétariat général ainsi que tous leurs membres, employés et gestionnaires respectifs. Le souci de vouloir contribuer à la mise en place d'un milieu de vie respectueux et exempt de toute forme de harcèlement permet aux membres de la communauté de se sentir soutenus et d'être accueillis dans le respect, l'écoute et la bienveillance.

Ce rapport comporte cinq parties : la première présente brièvement le contexte législatif et institutionnel lié au harcèlement psychologique et aux violences à caractère sexuel; la deuxième dévoile les statistiques relatives aux demandes traitées par le BIMH; la troisième relate les enjeux principaux ainsi que le plan d'action du BIMH pour y faire face; la quatrième décrit les activités de prévention réalisées par le Bureau et la cinquième en conclusion.

Je vous invite à prendre connaissance du rapport d'activités pour l'année 2020-2021 et vous invite à me contacter si vous souhaitez en discuter.



Isabelle Chagnon

Directrice

Avril 2022

Faits saillants de l'année

2020-2021

297

Le nombre de demandes d'intervention et de formation traitées par le BIMH en 2020-2021

258

DEMANDES D'INTERVENTION

On compte **258** demandes d'intervention et **39** demandes de formation.

69%

DES COMPORTEMENTS RAPPORTÉS EN 2020-2021 SONT D'ORDRE PSYCHOLOGIQUE et **20%** sont de nature sexuelle.

20

C'EST LE NOMBRE DE PLAINTES FORMELLES DONT LES DOSSIERS ONT ÉTÉ RÉGLÉS EN 2020-2021.

De ce nombre, **16** étaient recevables et **10** d'entre elles ont été jugées fondées.



LES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION

Poursuite de la **Campagne Non à violence à caractère sexuel** et de la **formation en ligne VACS** pour l'ensemble de la communauté. Poursuite de la **Campagne La cyberviolence dans les relations amoureuses** et des **Semaines de prévention**.

Un brin de...
politesse

Un filet de...
bienveillance

Un soupçon...
d'écoute

Une poignée de...
discrétion

Une once...
d'ouverture

Un zeste de...
reconnaissance

Une touche de...
valorisation

Une pincée de...
civisme

Une parcelle de...
collaboration

Une bonne quantité...
d'empathie

Table des matières

3	Message de la direction du BIMH
4	Faits saillants de l'année
8	PARTIE 1 – CONTEXTE LÉGISLATIF ET POLITIQUES INSTITUTIONNELLES
9	La mission du BIMH
9	Obligations et recours
10	Définitions et manifestations
10	Harcèlement psychologique
10	Violences à caractère sexuel (VACS)
11	Consentement
12	PARTIE 2 – STATISTIQUES RELATIVES AUX DEMANDES TRAITÉES PAR LE BIMH
13	Nature des demandes
13	Nature des demandes traitées au BIMH
13	Demandes d'intervention
13	Nombre d'heures investies dans le traitement des dossiers d'intervention
14	Catégories de comportements qui caractérisent les situations rapportées au BIMH
14	Statut des personnes plaignantes et mises en cause
14	Catégories de comportements selon le type d'actes rapportés
16	Allégations de harcèlement selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause
16	Allégations de harcèlement selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause en rapport avec la catégorie de comportements
17	Types d'interventions effectuées
18	Traitement des plaintes formelles
18	Analyse du traitement des plaintes formelles dont les dossiers ont été réglés en 2020-2021
18	Statut des personnes concernées dans les dix plaintes formelles jugées fondées
19	Demandes de formation
19	Proportions des personnes formées par catégorie
20	Nombre de personnes formées par le BIMH selon leur statut
20	Types de formations par catégorie de personnes participantes en mode virtuel synchrone
22	PARTIE 3 – ENJEUX ET PLAN D'ACTION
23	Comité de prévention du harcèlement : Mandat et composition
24	Comité permanent en matière de violence à caractère sexuel (COVACS) : Mandat et composition
25	Enjeu 1 : Traitement des enjeux relationnels lorsque la plainte en matière de harcèlement est non recevable ou non fondée
25	Plan d'action
26	Enjeu 2 : Augmentation du nombre de situations liées à des enjeux de discrimination raciale
26	Plan d'action

28	PARTIE 4 – ACTIVITÉS DE PRÉVENTION
29	Un mot sur la pandémie de la COVID-19
29	Campagne NON À LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL
29	Formations en ligne <i>Non à la violence à caractère sexuel</i>
29	Mise à jour du contenu de la formation en ligne
29	Objectifs spécifiques de cette campagne
29	Sensibilisation aux violences à caractère sexuel auprès des Carabins
30	Campagne LA CYBERVIOLENCE DANS LES RELATIONS AMOUREUSES
30	Semaines de prévention
30	Semaine de prévention de la cyberviolence dans les relations amoureuses du 23 au 27 novembre 2020
32	Semaine de prévention des violences à caractère sexuel du 8 au 12 mars 2021
32	Activités d'accueil et événements spéciaux
34	Principales collaborations
36	PARTIE 5 – CONCLUSION

Liste des tableaux et graphique

13	TABLEAU 1 – Nature des demandes traitées au BIMH
13	TABLEAU 1.1 – Répartition des demandes d'interventions
13	TABLEAU 2 – Nombre d'heures investies dans le traitement des dossiers d'intervention
14	TABLEAU 3 – Catégories de comportements qui caractérisent les situations rapportées au BIMH
14	TABLEAU 4 – Statut des personnes plaignantes et mises en cause
14	TABLEAU 5 – Catégories de comportements selon le type d'actes rapportés
16	TABLEAU 6 – Allégations de harcèlement (psychologique et sexuel) selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause
16	TABLEAU 7 – Allégations de harcèlement (psychologique et sexuel) selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause en rapport avec la catégorie de comportements
17	TABLEAU 8 – Types d'interventions effectuées par le BIMH, en pourcentage
18	TABLEAU 9 – Analyse du traitement des plaintes formelles dont les dossiers ont été réglés en 2020-2021
18	TABLEAU 10 – Statut des personnes concernées dans les dix plaintes formelles jugées fondées
19	TABLEAU 11 – Proportions des personnes formées par catégorie
20	TABLEAU 12 – Nombre de personnes formées par le BIMH selon leur statut
20	TABLEAU 13 – Types de formations par catégorie de personnes participantes en mode virtuel synchrone

PARTIE 1
CONTEXTE LÉGISLATIF
ET POLITIQUES INSTITUTIONNELLES

La mission du BIMH

Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) relève directement du Conseil de l'Université de Montréal; il maintient toutefois un lien administratif avec le secrétariat général.

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

Par sa mission, le BIMH contribue à l'actualisation d'un des engagements du plan d'action de l'UdeM 2016-2021 : *Milieu de vie engageant et stimulant*, et plus spécifiquement aux deux actions suivantes qui y sont liées :

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

En effet, le BIMH privilégie une approche proactive, axée sur la résolution de problèmes et sur la prévention de la violence et du harcèlement. Dans une situation donnée, lorsque l'approche informelle de résolution

de problèmes ne donne pas les résultats escomptés, une démarche formelle d'enquête de harcèlement ou d'incident de violence à caractère sexuel, via le dépôt d'une plainte, peut être effectuée en collaboration avec le secrétariat général.

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

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

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

Obligations et recours

Les dispositions sur le harcèlement psychologique contenues dans la Loi sur les normes du travail sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004. Selon la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), l'obligation de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement incombe à l'employeur. Cette obligation est essentiellement une obligation de moyens et non de résultat. Depuis le 12 juin 2018, la Loi¹ sur les normes du travail a été modifiée afin d'inclure, dans la définition du « harcèlement psychologique », le harcèlement sexuel ainsi que le harcèlement discriminatoire, fondé sur l'un des motifs énoncés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. De par cette loi, l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour faire en sorte qu'il n'y ait pas de harcèlement. Il doit également prendre les mesures appropriées et, dans certains cas, les sanctions nécessaires pour mettre fin au harcèlement lorsqu'il est informé de l'existence d'une telle conduite. L'employeur est en droit de demander à son personnel qu'il adopte une conduite exempte de harcèlement à l'égard non seulement des collègues et de leurs superviseurs, mais également des tiers (étudiants, étudiantes, clients, fournisseurs, etc.).

Quant à la personne employée, elle a la responsabilité d'éviter de harceler et celle de contribuer activement à maintenir un milieu de travail sans harcèlement.

La CNESST invite les travailleurs à recourir aux ressources désignées par leur employeur et aux mécanismes internes mis en place dans l'organisation pour traiter les situations de harcèlement. La Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal a été adoptée à l'automne 2003 pour répondre à ces besoins. En se dotant de cette politique, l'Université va au-delà de ses obligations légales, puisque la politique institutionnelle s'applique à la fois au personnel et à toutes les personnes étudiantes qui fréquentent l'établissement. Cette politique vise à permettre au BIMH d'effectuer différents types d'interventions informelles, comme soutenir les personnes, les conseiller, intervenir dans le milieu, rechercher des ententes et offrir de la médiation et de la formation. Ces interventions ont pour objectif de prévenir et de résoudre les situations où les personnes allèguent vivre du harcèlement ou un conflit. Il est aussi possible de déposer une plainte formelle dont le traitement sera pris en charge par le secrétaire général, en collaboration avec le BIMH.

1. *Loi sur les normes du travail*, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/n-1.1>

Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur s'est engagé à adopter une politique-cadre afin d'inciter les collèges et les universités à intervenir pour prévenir et contrer les violences sexuelles. La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (22.1)² stipule, entre autres, que les établissements d'enseignement supérieur devaient, avant le 1^{er} janvier 2019, adopter une politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel et prévoir les éléments minimaux qui devaient y être inclus, notamment des mesures de sécurité, des formations obligatoires, un processus de

plainte, des services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes, ainsi qu'un code de conduite³. À l'Université de Montréal, la politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel a été adoptée le 12 novembre 2018. Par cette politique, le BIMH a été identifié à titre de guichet unique pour le traitement de toutes les situations de violences à caractère sexuel. Les personnes plaignantes, les témoins, les responsables académiques et les gestionnaires peuvent y recevoir des conseils et être accompagnés afin de déterminer, en collaboration avec un conseiller ou une conseillère, la meilleure option de traitement de leur situation.

Définitions et manifestations

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

Harcèlement psychologique⁴

Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un membre de la communauté ou qui est de nature à créer un climat de travail ou d'études intimidant, hostile ou néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour cette personne.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, la langue, l'état civil, la religion, l'orientation sexuelle, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), les convictions politiques, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Le harcèlement peut aussi se manifester par le biais de diverses technologies de l'information, notamment la création de faux profils, la diffusion de rumeurs infondées, l'envoi d'images dégradantes, la transmission de messages d'insultes, les contacts effectués de manière répétitive alors que cette communication n'est pas ou plus désirée. On parle alors de cyberharcèlement.

Pour que le harcèlement soit établi, les cinq éléments de la définition doivent être présents et démontrés : 1) une conduite vexatoire; 2) un caractère de répétition ou de gravité; 3) un caractère hostile ou non désiré; 4) une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique; et 5) un milieu de travail ou d'études néfaste.

Violences à caractère sexuel (VACS)⁵

Les violences à caractère sexuel se définissent comme suit :

Toute forme de violence commise sans consentement par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel. La notion de violence à caractère sexuel englobe toute inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à caractère sexuel non consentis, avec ou sans contact physique. Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester par un geste unique ou s'inscrire dans un continuum de manifestations.

Les violences à caractère sexuel incluent, notamment :

- les avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;
- la manifestation abusive et non désirée d'intérêt amoureux ou sexuel;
- les propos sexistes, les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel ou ceux relatifs aux diversités sexuelles ou de genre, devant ou en l'absence de la personne visée;

2. *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-22.1>

3. [Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur \(gouv.qc.ca\)](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-22.1)

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

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

- les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- le (cyber) harcèlement sexuel;
- la production, la possession ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles d'une personne sans le consentement de celle-ci;
- les avances non verbales, telles que les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés;
- l'agression sexuelle ou la menace d'agression sexuelle;
- l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue;
- les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel.

Constitue également une violence à caractère sexuel, la production ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles explicites et dégradantes, sans motif pédagogique, de recherche ou de création légitime.

Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester, notamment, en personne, au téléphone, verbalement ou par écrit, et par des moyens technologiques, tels les médias sociaux ou autres médias numériques.

Consentement⁶

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

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

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

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

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

PARTIE 2

STATISTIQUES RELATIVES AUX DEMANDES TRAITÉES PAR LE BIMH

Cette partie du rapport présente les principales statistiques sur les demandes traitées au BIMH en 2020-2021. À certains endroits, à titre comparatif, les données statistiques de l'année 2019-2020 seront utilisées.

Nature des demandes

Dans son rapport d'activités, le BIMH se concentre sur les dossiers d'intervention et les activités de formation. Les dossiers répertoriés pour fins de statistiques sont des dossiers réglés durant l'exercice financier 2020-2021, soit entre le 1^{er} mai 2020 et le 30 avril 2021.

TABLEAU 1
NATURE DES DEMANDES TRAITÉES AU BIMH

Nature des demandes	2020-2021	2019-2020
Demandes d'intervention	258	239
Demandes de formation	39	75
TOTAL	297	314

TABLEAU 1.1
RÉPARTITION DES DEMANDES D'INTERVENTIONS

Répartition des dossiers d'intervention	2020-2021		2019-2020	
Conflit	46		45	
Harcèlement psychologique	162	HP + VACS	147	HP + VACS
Violences à caractère sexuel	50	212	47	194
TOTAL	258		239	

Le [tableau 1](#) indique que le nombre des demandes d'intervention en 2020-2021 (n = 258) est plus élevé que celui de l'année précédente (n = 239). Dans la répartition des demandes d'intervention, on constate que l'augmentation du nombre de dossiers se situe principalement dans la catégorie du harcèlement psychologique. Le tableau indique aussi que seulement 39 prestations de formation ont été effectuées par le BIMH en 2020-2021 alors qu'en 2019-2020 il y en avait eu 75. La diminution du nombre de prestations de formation s'explique d'abord par la pandémie de la COVID-19 qui a forcé le confinement à partir de la mi-mars 2020 avant que le mode virtuel soit mis en place. Il faut aussi tenir compte que l'offre de formation en ligne sur les violences à caractère sexuel s'est poursuivie en 2020-2021, limitant ainsi le recours aux prestations en présentiel.

Demandes d'intervention

TABLEAU 2
NOMBRE D'HEURES INVESTIES DANS LE TRAITEMENT DES DOSSIERS D'INTERVENTION

Nombre d'heures investies par dossier	Dossiers de 2020-2021	Dossiers de 2019-2020
Moins de 5 heures	206	167
De 5 à 20 heures	45	58
Plus de 20 heures	7	14
TOTAL	258	239

Le [tableau 2](#) indique un nombre moindre de dossiers nécessitant de 5 à 20 d'heures d'investissement en 2020-2021 mais une augmentation de 39 de dossiers exigeant moins d'heures.

TABLEAU 3**CATÉGORIES DE COMPORTEMENTS QUI CARACTÉRISENT LES SITUATIONS RAPPORTÉES AU BIMH**

Catégories de comportements à caractère	2020-2021	2019-2020
Psychologique	69 %	73 %
Sexuel	20 %	20 %
Discriminatoire	7 %	5 %
Criminel	4 %	2 %
TOTAL	100 %	100 %

Le **tableau 3** nous permet de constater que pour l'année 2020-2021, les allégations de harcèlement psychologique demeurent proportionnellement les plus importantes. Suivent ensuite les situations de nature sexuelle dont la proportion est restée inchangée par rapport à 2019-2020. La légère diminution des situations à caractère psychologique est égale à l'augmentation de celles se retrouvant dans les catégories de comportements discriminatoires et criminels. On entend par comportement de nature criminelle des faits et gestes qui vont à l'encontre des lois et pour lesquels les personnes peuvent recourir au service de police. Ces deux dernières catégories, à caractère discriminatoire et criminel, étaient regroupées dans les quelques rapports d'activités précédents mais il nous semble maintenant utile de bien les distinguer.

TABLEAU 4**STATUT DES PERSONNES PLAIGNANTES ET MISES EN CAUSE 2020-2021**

	Membres du personnel	Personnes étudiantes	Anonymes	Groupes, Tiers, Autres	TOTAL
Personnes plaignantes	36 %	50 %	3 %	11 %	100 %
Personnes mises en cause	60 %	25 %	3 %	12 %	100 %

Dans le tableau ci-dessus, les membres du personnel représentent 36 % des personnes plaignantes mais 60 % des personnes mises en cause. Les personnes étudiantes représentent 50 % des personnes plaignantes mais seulement 25 % des personnes mises en cause. Dans les deux autres catégories de statuts, la proportion de personnes plaignantes et mises en cause est semblable.

En somme, peu importe le statut de la personne plaignante, ce sont les membres du personnel (toutes catégories confondues) qui sont majoritairement mis en cause.

TABLEAU 5**CATÉGORIES DE COMPORTEMENTS SELON LE TYPE D'ACTES RAPPORTÉS**

L'analyse des comportements dont il est question dans les demandes d'intervention (**tableau 5** suivant) permet de faire ressortir les principaux types d'actes rapportés au BIMH. Ainsi, parmi les comportements d'ordre psychologique, le groupe « Propos et gestes vexatoires » (21,2 %) est le plus courant, suivi d'« Atteinte à la réputation » (8,8 %) et d'« Abus de pouvoir » (7,8 %). Parmi les actes de nature sexuelle, les plus souvent rapportés se trouvent dans le groupe « Propos et paroles » (6,8 %) et font référence à des commentaires misogynes, sexistes ou à connotation sexuelle. Et dans la catégorie de comportements à caractère discriminatoire, les actes du groupe « couleur de peau/ origine ethnique » se démarquent.

TABLEAU 5
CATÉGORIES DE COMPORTEMENTS SELON LE TYPE D'ACTES RAPPORTÉS

Catégorie de Comportements à caractère	Actes rapportés	2020-2021 (%)
Psychologique	Abus administratifs	7,3
	Abus de pouvoir	7,8
	Atteinte à la réputation	8,8
	Comportement menaçant	3,5
	Cyberharcèlement	3,1
	Droit de gérance abusif	5,1
	Exclusion et isolement	5,2
	Incivilité	4,6
	Persécution	3,1
	Propos et gestes vexatoires	21,2
	Quérulence	1,5
	Autre	7,0
Sexuel	Agression sexuelle	1,3
	Chantage/représailles	0,7
	Cyberharcèlement	1,5
	Frôlement/attouchement	1,6
	Message/photo/vidéo	1,5
	Propos/paroles	6,8
	Autre	0,9
Discriminatoire	Âge	0,2
	Genre	0,7
	Identité ou expression de genre	0,4
	Couleur de peau / origine ethnique	2,4
	Religion	0,5
	Autre	0,7
Criminel	Agression physique	1,1
	Contact téléphonique	0,2
	Cyberharcèlement	0,4
	Menace à la sécurité	0,7
	Autre	0,2
TOTAL		100 %

TABLEAU 6
ALLÉGATIONS DE HARCÈLEMENT (PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL) SELON LE GENRE DES PERSONNES PLAIGNANTES ET MISES EN CAUSE

Genre de la personne plaignante	Genre de la personne mise en cause				TOTAL
	Féminin	Masculin	Groupe	Inconnu	
Féminin	42	80	5	3	130
Masculin	18	29	5	1	53
Groupe	5	9	3	-	17
Inconnu	4	2	-	6	12
TOTAL	69	120	13	10	212*

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

* Le nombre 212 représente le nombre de demandes d'intervention des catégories harcèlement psychologique et violences à caractère sexuel, tel qu'indiqué dans la répartition des demandes d'intervention au **tableau 1.1**.

TABLEAU 7
ALLÉGATIONS DE HARCÈLEMENT (PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL) SELON LE GENRE DES PERSONNES PLAIGNANTES ET MISES EN CAUSE EN RAPPORT AVEC LA CATÉGORIE DE COMPORTEMENTS

Catégorie de comportements à caractère	Genre de la personne plaignante	Genre de la personne mise en cause				TOTAL
		Féminin	Masculin	Groupe	Inconnu	
Psychologique	Féminin	39	47	5	2	93
	Masculin	15	22	5	-	42
	Groupe	5	5	2	-	12
	Inconnu	4	-	-	3	7
Sexuel	Féminin	2	38	1	-	41
	Masculin	2	4	1	-	7
	Groupe	-	4	1	-	5
	Inconnu	-	1	-	1	2
Discriminatoire	Féminin	3	6	-	1	10
	Masculin	2	4	-	-	6
	Groupe	-	1	-	-	1
	Inconnu	1	1	-	-	2
Criminel	Féminin	1	5	-	-	6
	Masculin	1	2	-	-	3
	Groupe	-	1	-	-	1
	Inconnu	-	1	-	-	1
TOTAL		75	142	15	7	239**

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

*** Bien qu'il y ait 212 dossiers d'interventions en harcèlement psychologique et sexuel, il y a 239 incidents répertoriés car plus d'un type de comportement peut avoir été signalé dans un même dossier.*

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

Types d'interventions	2020-2021
Intervention dans le milieu/ Médiation/Support au gestionnaire	36 %
Conseil/Recommandations	34 %
Support psycho-social	23 %
Plainte formelle	4 %
Autres interventions	3 %
TOTAL	100 %

Le **tableau 8** fait état des principaux types d'interventions effectuées par le BIMH. Le pourcentage est basé sur la fréquence de ce type d'intervention dans le cadre des situations traitées en 2020-2021. On remarque cette année que l'intervention la plus courante est « Intervention dans le milieu/Médiation/Support au gestionnaire », suivie de près de « Conseil/Recommandations », et ensuite de « Support psycho-social ». Ici, le recours à la plainte formelle ne représente que 4 % des interventions. En effet, il est souvent plus pertinent d'orienter les personnes vers les démarches informelles lorsque la situation le permet. Cela mène généralement à une résolution plus permanente de la situation. Si celle-ci ne parvient pas à être dénouée par la voie d'un traitement informel, les personnes plaignantes ont la possibilité de déposer, par écrit, une plainte formelle.

Traitement des plaintes formelles

Il arrive que certaines personnes abordent le BIMH en déposant d'emblée une plainte formelle écrite. Après analyse de celle-ci et des besoins des personnes plaignantes, la plupart font l'objet d'un traitement informel et conduisent à une entente dans le milieu. Toutefois, un certain nombre sont transmises pour traitement formel. Parmi les dossiers de plaintes formelles déposées, vingt (20) ont été réglés en 2020-2021 et peuvent faire l'objet de statistiques.

Piloté par le secrétariat général, le processus de traitement des plaintes formelles permet de statuer sur le bien-fondé de celles-ci. Il est à noter que les plaintes jugées fondées font l'objet de différents types de sanctions pour les personnes mises en causes. La nature exacte de la sanction est déterminée par l'équipe des conseillers en Relations de travail pour les membres du personnel et par le comité de discipline pour les personnes étudiantes. La sanction est décidée en fonction du cadre normatif qui s'applique au statut de la personne mise en cause.

TABLEAU 9
ANALYSE DU TRAITEMENT DES PLAINTES FORMELLES DONT LES DOSSIERS ONT ÉTÉ RÉGLÉS EN 2020-2021

	Harcèlement psychologique	Violences à caractère sexuel	TOTAL
Plaintes déposées	17	3	20
Plaintes jugées recevables	13	3	16
Plaintes jugées non recevables	4		4
Plaintes jugées fondées	7	3	10
Plaintes jugées non fondées	4		4
Plainte traitée par d'autres voies	1		1
Plainte suspendue	1		1

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

1 ^{re} plainte	Membre du personnel enseignant	CONTRE	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle
2 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle
3 ^e plainte	Tiers	CONTRE	Personne employée syndiquée
4 ^e plainte	Personne professionnelle non syndiquée	CONTRE	Groupe
5 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle
6 ^e plainte	Personne employée syndiquée	CONTRE	Personne employée syndiquée
7 ^e plainte	Membre du personnel enseignant	CONTRE	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle
8 ^e plainte	Personne professionnelle non syndiquée	CONTRE	Personne professionnelle non syndiquée
9 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle
10 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle

Demandes de formation

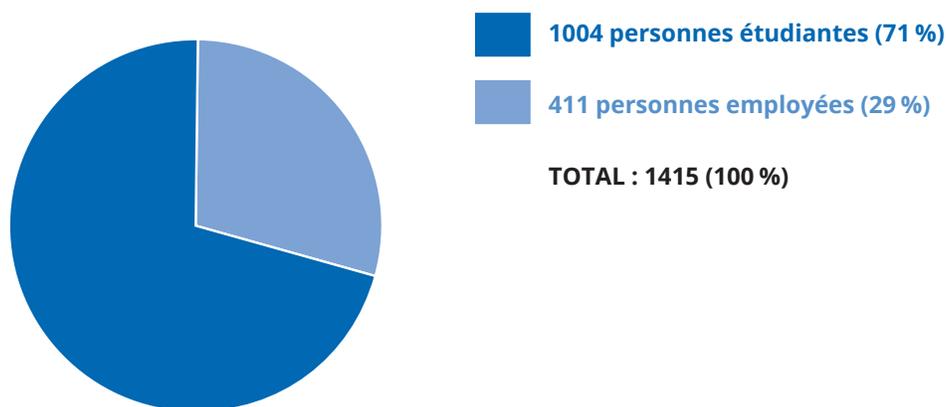
De façon générale, les séances de formation visent à informer la communauté universitaire sur les services offerts par le BIMH ainsi qu'à la sensibiliser aux enjeux de violences à caractère sexuel, de harcèlement psychologique et d'incivilité. Les statistiques suivantes portent sur les activités de formation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

RAPPEL DU TABLEAU 1 NATURE DES DEMANDES TRAITÉES AU BIMH

Nature des demandes	2020-2021	2019-2020
Demandes de formation	39	75

Le **tableau 1** indique que 39 prestations de formation ont été effectuées par le BIMH en 2020-2021 alors qu'en 2019-2020 il y en avait eu 75. La diminution du nombre de prestations de formation s'explique d'abord par la pandémie de la COVID-19 qui a forcé le confinement à partir de la mi-mars 2020 avant que le mode virtuel soit mis en place. Il faut aussi tenir compte que l'offre de formation en ligne sur les violences à caractère sexuel s'est poursuivie en 2020-2021, limitant ainsi le recours aux prestations de formations.

TABLEAU 11 PROPORTIONS DES PERSONNES FORMÉES PAR CATÉGORIE EN 2020-2021



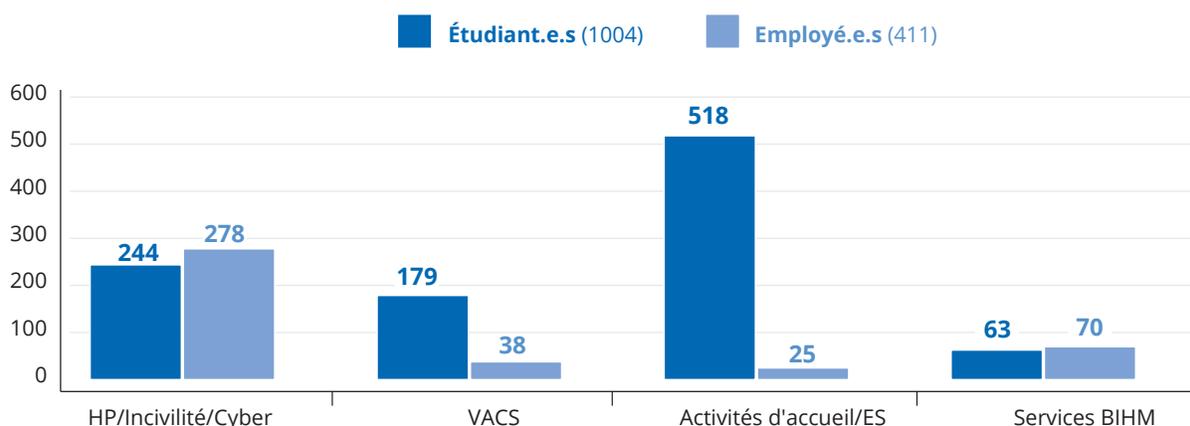
Le **tableau 11** indique qu'en 2020-2021, la majorité des personnes formées étaient des personnes étudiantes, suivies des membres du personnel.

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

	2020-2021	2019-2020
Personnes étudiantes	1004	1434
Membres du personnel	411	1207
Explore/École d'été	0	443
TOTAL	1415	3084

Le nombre de personnes étudiantes formées par le BIMH a diminué de 30 % en 2020-2021 par rapport à 2019-2020. Du côté des personnes employées, cette diminution a atteint 66 %. En 2020-2021, les exigences de confinement durant la pandémie n'ont pas permis la tenue de formations de grands groupes comme ceux de l'École d'été ou du Programme Explore. Les mesures sanitaires de la COVID-19 ont ralenti de façon importante le rythme des formations et ont encouragé le recours au mode virtuel. La réduction drastique de la fréquentation des campus par les personnes étudiantes et les membres du personnel a diminué considérablement les demandes de formation. Il faut aussi tenir compte de l'offre de formation en ligne sur les violences à caractère sexuel, limitant ainsi le recours aux prestations de formation autant chez les personnes étudiantes que les membres du personnel. Les statistiques portant sur la formation en ligne obligatoire pour contrer les VACS (violences à caractère sexuel) apparaissent à la partie 4 : Activités de prévention, paragraphe **Formations en ligne Non à la violence à caractère sexuel**, page 29.

TABLEAU 13
TYPES DE FORMATIONS PAR CATÉGORIE DE PERSONNES PARTICIPANTES EN MODE VIRTUEL SYNCHROME POUR 2020-2021



Le **tableau 13** nous permet de constater que les types de formations les plus offerts en 2020-2021 sont Harcèlement/Incivilité/Cyberharcèlement et Activités d'accueil/Événements spéciaux. Heureusement, l'offre de formation en mode virtuel synchrone aux associations étudiantes dans le cadre d'organisation d'activités d'accueil et d'événements spéciaux a permis de joindre un nombre habituel de personnes. Tel qu'expliqué précédemment, en ce qui a trait à la sensibilisation aux violences à caractère sexuel, la formation obligatoire en ligne a suivi son cours et a limité le recours aux prestations de formation en mode présentiel ou virtuel, autant du côté de la communauté étudiante que du personnel.

En général, les séances de sensibilisation données par le BIMH durent 90 minutes pour les membres du personnel et les membres de la communauté étudiante. Toutefois, quelques séances de trois heures ont été tenues afin d'approfondir certaines problématiques. Ces formations sont organisées en collaboration avec les unités et les services ou encore avec les membres du personnel enseignant. De plus, le BIMH poursuit sa collaboration avec la FAÉCUM et la Direction de la prévention et de la sécurité (DPS) lors des formations aux personnes responsables d'activités d'accueil ou d'événements spéciaux.

Un brin de...
politesse

Un filet de...
bienveillance

Un soupçon...
d'écoute

Une poignée de...
discrétion

Une once...
d'ouverture

Une touche de...
valorisation

Un zeste de...
reconnaissance

Une pincée de...
civisme

Une parcelle de...
collaboration

Une bonne quantité...
d'empathie

PARTIE 3

ENJEUX ET PLAN D'ACTION

Comité de prévention du harcèlement : Mandat et composition

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

recommander au recteur la candidature des personnes aptes à remplir la fonction de président ou de présidente du Comité et responsable de l'application de la Politique, et celle des membres du Comité.

Le Comité de prévention du harcèlement est composé du président ou de la présidente (fonction occupée par la personne responsable de l'application de la Politique et qui dirige le BIMH), et de 8 à 14 membres nommés par le recteur à la suite des recommandations soumises par le Comité à partir des suggestions émises par les syndicats et associations, par les Services aux étudiants, par la Direction des ressources humaines ainsi que par les associations étudiantes.

Composition du Comité en 2020-2021

- **Isabelle Chagnon**, présidente, directrice du Bureau d'intervention en matière de harcèlement;
- **Claire Benoit**, directrice des Services aux étudiants;
- **Catherine Dionne**, coordonnatrice à la vie de campus, FAÉCUM;
- **Isabelle Dufour**, directrice générale des ressources humaines;
- **Jean-Sébastien Fallu**, professeur agrégé, École de psychoéducation, FAS (SGPUM);
- **Jean-Philippe Fortin**, responsable de l'Action humanitaire et communautaire des SAÉ (ACPUM);
- **Alexandra Gariépy**, coordonnatrice aux affaires universitaires, FAÉCUM;
- **Julie Lamerre**, préposée aux services généraux, Direction des immeubles (SEEUM, section 1186);
- **Audrey Laplante**, professeure agrégée, École de bibliothéconomie et des sciences de l'information, FAS (SGPUM);
- **Annie Legault**, adjointe, Résidences;
- **Myriam Métivier-Bélisle**, technicienne en santé animale, IRIC (SERUM);
- **Poonoosami Mootin**, étudiant, FEP (AGEEFEP) – à partir de novembre 2020;
- **Gwenn Scheppler**, chargé de cours, Département d'histoire de l'art et d'études cinématographiques à la FAS (SCCCUM);
- **Patricia Sfeir**, conseillère au Bureau d'intervention en matière de harcèlement;
- **Cécile Simon**, conseillère au Bureau d'intervention en matière de harcèlement;
- **Andréanne St-Gelais**, présidente (AGEEFEP) – de mai à octobre 2020;
- **Martine Trahan**, responsable, prévention S.S.T. (SEUM, section 1244);
- **Alain Vienneau**, conseiller au Bureau d'intervention en matière de harcèlement.

Durant l'année 2020-2021, le Comité a tenu une rencontre le 21 avril 2021.

De manière générale, les rencontres du Comité permettent aux membres de discuter des problématiques observées sur le campus et de s'interroger sur les stratégies de prévention à mettre en place afin de promouvoir des rapports respectueux et égaux.

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

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

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

Composition du COVACS en 2020-2021

- **Isabelle Chagnon**, présidente, directrice du Bureau d'intervention en matière de harcèlement;
- **Alexandra Gariépy**, coordonnatrice aux affaires universitaires, FAÉCUM;
- **Luc Bernier**, conseiller principal, vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (en remplacement de Chantal Pharand);
- **André Boisjoly**, chargé de cours, École de criminologie, FAS;
- **Hadrien Chénier-Marais**, président (AGEEFEP – à partir de novembre 2020);
- **Marie-Marthe Cousineau**, professeure titulaire à l'École de criminologie et vice-doyenne, FAS;
- **Isabelle Daigneault**, professeure titulaire, département de psychologie, FAS;
- **Isabelle Dufour**, directrice générale, direction des ressources humaines;
- **Dimitri Girier**, conseiller principal, Direction des ressources humaines;
- **Amélie Glaude**, vice-présidente, mobilisation-information (SEUM, section 1244);
- **Audrey Laplante**, professeure agrégée, École de bibliothéconomie et des sciences de l'information, FAS;
- **Julie-Soleil Meeson**, chargée de cours, département de criminologie, FEP;
- **Katy Miron**, conseillère au Bureau d'intervention en matière de harcèlement;
- **Chantal Pharand**, vice-rectrice adjointe aux affaires étudiantes et aux études;
- **Andréanne St-Gelais**, présidente (AGEEFEP) – de mai à octobre 2020.

Durant l'année 2020-2021, le Comité a tenu quatre séances entre le 28 septembre 2020 et le 27 janvier 2021.

Cette année, les membres du COVACS ont participé aux décisions entourant le déploiement des éléments de ladite Politique et sur la révision de celle-ci.

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

Enjeu I : Traitement des enjeux relationnels lorsque la plainte en matière de harcèlement est non recevable ou non fondée

Le premier enjeu concerne les dossiers de signalement et/ou de plainte en matière de harcèlement psychologique chez les membres du personnel. Selon la Loi sur les normes du travail (LNT) et selon la Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal, tout travailleur a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

Lorsqu'une personne signale une situation d'incivilité ou de harcèlement psychologique, le Bureau d'intervention en matière de harcèlement intervient de manière à faire cesser la situation par le recours à l'une ou l'autre des stratégies informelles. La première consiste à intervenir auprès de la personne présumée mise en cause; la deuxième consiste à collaborer avec la personne en charge pour qu'elle puisse intervenir auprès de son équipe et ainsi régler la situation; et la troisième consiste à proposer une médiation entre les protagonistes. Ces stratégies informelles permettent souvent de faire cesser les comportements problématiques sans le dépôt d'une plainte ni la nécessité d'une enquête externe. De cette façon, on obtient souvent un meilleur rétablissement des relations, surtout lorsque les protagonistes ont l'occasion de s'exprimer sur la situation conflictuelle.

Lorsque la personne plaignante souhaite déposer une plainte formelle, il peut arriver que les comportements reprochés ne soient pas du harcèlement psychologique tel que défini dans la Politique de l'UdeM. On parle alors d'une plainte non recevable. Il arrive aussi que la plainte soit non fondée, c'est-à-dire que la preuve ne soit pas suffisante pour démontrer qu'il y a effectivement harcèlement psychologique, mais qu'elle indique tout

de même un cas d'incivilité ou de mauvaises pratiques nécessitant une intervention. Or, ce n'est pas parce qu'une plainte est non recevable ou non fondée qu'il n'y a pas de problème relationnel ou comportemental dans le milieu. Il peut s'agir notamment d'un conflit ou d'une dynamique relationnelle tendue qui rend le milieu de travail difficile, ou de tensions relationnelles exacerbées par des enjeux structuraux, organisationnels ou même de rendement. Il est donc important de prendre les mesures adéquates et ainsi mettre en œuvre des stratégies permettant d'assainir réellement le climat organisationnel.

C'est dans ce contexte que le BIMH collabore régulièrement avec la Direction des ressources humaines afin d'accompagner l'équipe concernée vers la résolution de certaines situations complexes. En effet, non seulement il est primordial d'accompagner les personnes plaignantes pendant et après le processus d'enquête, il s'avère nécessaire d'offrir le soutien nécessaire au ou à la gestionnaire de l'équipe concernée, afin que les enjeux à la source de la problématique relationnelle puissent être résolus.

Les différends interpersonnels dans les organisations ont souvent leurs sources dans les descriptions de tâches mal définies, les conditions de travail difficiles, les pratiques de gestion mal adaptées aux besoins de l'équipe, les consignes insuffisantes, la tolérance envers des actes d'incivilité, la manifestation d'habiletés sociales déficientes, etc. Il convient alors de soutenir les gestionnaires afin que les problématiques cessent et ne se reproduisent pas.

Plan d'action :

- ✓ Poursuivre la collaboration avec l'équipe des partenaires en ressources humaines de la DRH, tout en clarifiant les engagements qui relèvent de chacune des équipes à chaque stade du processus de signalement ou de plainte.
- ✓ S'assurer de clarifier avec la personne plaignante les paramètres de confidentialité entourant la gestion de leur dossier, afin d'obtenir son consentement avant l'échange d'informations.

Enjeu 2 : Augmentation du nombre de situations liées à des enjeux de discrimination raciale

Après la mort de Georges Floyd, un Afro-américain décédé en mai 2020 à la suite d'une altercation policière, de nombreuses voix se sont élevées dans des manifestations aux États-Unis mais aussi sur les réseaux sociaux du Québec pour dénoncer le racisme structurel.

Le racisme structurel réfère à un racisme qui ne serait pas intentionnel, et qui s'exprimerait par la force des habitudes, distinguant notamment les caucasiens des autres peuples. Certains auteurs parlent aussi de micro-agressions raciales. Le terme micro-agression est généralement utilisé pour désigner des comportements ou des propos, d'apparence banale, envers une communauté et qui sont perçus comme péjoratifs ou insultants. L'aspect négatif ou hostile de la part de l'émetteur n'est pas nécessairement intentionnel. Les communautés concernées sont en particulier les groupes culturellement marginalisés.

Une micro-agression raciale pourrait se manifester sous la forme^{7,8} :

- d'une remarque subtile ou évidente ou encore, d'un commentaire maladroit;
- d'un acte qui n'est pas nécessairement délibéré, conscient;

- de commentaires stéréotypés ou de préjugés par rapport aux caractéristiques physiques (cheveux, peau, etc.), intellectuelles, aux comportements et aux valeurs;
- d'une micro-insulte, c'est-à-dire d'un comportement ou d'un commentaire qui véhicule une certaine impolitesse, une insensibilité et qui rabaisse l'héritage et l'identité raciale d'une personne;
- un rappel ou des références fréquentes aux origines (même si les personnes sont nées au Canada);
- une comparaison avec d'autres personnes noires célèbres, sur leur accomplissement ou leur provenance.

Parce que chaque micro-agression s'ajoute aux autres expériences racistes vécues antérieurement, elles peuvent avoir de lourdes conséquences chez les personnes racisées.

Depuis le printemps 2020, le BIMH a noté une augmentation du nombre de situations dénonçant des gestes ou propos à caractère discriminatoire, principalement de nature raciale.

Plan d'action :

- ✓ Le BIMH souhaite contribuer à la mise en place d'une culture d'ouverture, d'inclusion et de respect pour tous les membres de la communauté de l'UdeM, notamment par le déploiement d'activités de sensibilisation liées à cet enjeu.
- ✓ Le BIMH a aussi la volonté de s'outiller et de perfectionner son approche d'intervention afin que les personnes qui vivent des situations liées à des enjeux de discrimination raciale s'y sentent accueillies et soutenues par les conseillers et conseillères de l'équipe.

7 Louis, J. (2020). **Être jeune et Noir-e : les micro-agressions raciales vécues par de jeunes Noir-e-s de 18 à 30 ans en milieu scolaire au Québec et en Ontario**. Mémoire de maîtrise, Université d'Ottawa, 57 p.

8 Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., et al. (2007). **Racial microaggressions in everyday life : Implications for clinical practice**. *American Psychologist*, 62(4), 271-286.

Un brin de...
politesse

Un filet de...
bienveillance

Un soupçon...
d'écoute

Une poignée de...
discrétion

Une once...
d'ouverture

Un zeste de...
reconnaissance

Une touche de...
valorisation

Une pincée de...
civisme

Une parcelle de...
collaboration

Une bonne quantité...
d'empathie

PARTIE 4

ACTIVITÉS DE PRÉVENTION

Deux types de prévention découlent du mandat du BIMH : la prévention primaire et la prévention secondaire. La prévention primaire fait référence aux activités de sensibilisation et d'information, alors que la prévention secondaire renvoie aux interventions précoces effectuées par le BIMH afin d'éviter que les situations ne s'enveniment. La partie 2 de ce rapport, les statistiques, traite notamment de la prévention secondaire et des différentes demandes adressées au BIMH. Les activités rapportées ici concernent essentiellement la prévention primaire. Les stratégies de prévention mises en place par le BIMH doivent tenir compte des besoins et des caractéristiques associées aux différentes catégories de membres de la communauté universitaire : les personnes étudiantes, les membres du personnel enseignant, les cadres, les membres du personnel professionnel et de soutien.

Campagne **NON À LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL**

La Campagne **Non à la violence à caractère sexuel**, lancée à l'automne 2019 dans le contexte de l'application de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, s'est poursuivie en 2020-2021.

Formations en ligne Non à la violence à caractère sexuel

Les deux formations en ligne, l'une s'adressant spécifiquement aux personnes étudiantes, et l'autre s'adressant aux membres du personnel, lancées en 2019-2020, se sont poursuivies en 2020-2021. La brève capsule vidéo, greffée au début de la formation, donne les grandes lignes de la Politique pour contrer les violences à caractère sexuel. Un rappel a été effectué auprès des deux groupes en 2020-2021. Ces formations, disponibles sur la plateforme StudiUM, ont permis d'atteindre un grand nombre de gens et augmentent la flexibilité de l'offre de formation. Heureusement, la pandémie n'a pas eu d'impact sur l'accès à ces formations, déjà en mode virtuel. Il a été estimé que depuis le lancement de la formation en ligne en 2019, environ 20 500 personnes étudiantes et 9 300 membres du personnel ont suivi cette formation.

Mise à jour du contenu de la formation en ligne

La formation en ligne s'adressant à la communauté étudiante a été mise à jour afin que son contenu soit mieux adapté à la réalité de ce groupe. Cette version a été lancée l'hiver 2021.

Un mot sur la pandémie de la COVID-19

L'imposition des mesures sanitaires, de la distanciation sociale et du confinement n'ont pas permis la tenue d'activités en présentiel. Comme l'ensemble de la communauté universitaire, le BIMH a su relever le défi et s'est concentré sur les événements web ou en ligne. Moins de prestations de formation ont été effectuées en nombre et celles qui ont eu lieu l'ont été en mode virtuel. Certaines formations ont été enregistrées pour être visionnées en différé. Pour l'organisation des Semaines de prévention, le Bureau a compté sur la diffusion web, les plateformes numériques et les réseaux sociaux. Il a également resserré les liens avec ses partenaires de diffusion (la DRH, le BCRP, les SAÉ, l'AHC, la FAÉCUM et l'AGEEFEP).

Objectifs spécifiques de cette campagne

- ✓ Informer la communauté de la problématique des violences à caractères sexuel et de ses impacts.
- ✓ Déboulonner les mythes et préjugés sur la violence à caractère sexuel.
- ✓ Favoriser une meilleure compréhension du consentement sexuel afin d'agir adéquatement.
- ✓ Outiller les personnes à intervenir lors de situations à risque.
- ✓ Donner à la communauté les moyens de mieux réagir face à des comportements inacceptables.
- ✓ Orienter les personnes vers une banque de ressources d'aide et de soutien.
- ✓ Promouvoir des attitudes aidantes, donc non-culpabilisantes, envers la personne victime lors d'un dévoilement.
- ✓ Promouvoir des relations égalitaires et respectueuses auprès des membres de la communauté.

Sensibilisation aux violences à caractère sexuel auprès des Carabins

En plus de la formation obligatoire, certaines catégories de professionnels et d'étudiants ont été davantage sensibilisés cette année. C'est le cas notamment des équipes sportives des Carabins. De par leurs pratiques sportives, leurs nombreux déplacements à l'extérieur et leur proximité, nous avons estimé nécessaire de les sensibiliser aux différentes formes de comportements inadéquats, en adaptant notre contenu de formation à leur réalité.

Ainsi, dès l'arrivée des nouvelles recrues, une présentation du bureau leur est offerte. Les nouveaux athlètes reçoivent ensuite une formation spécifique sur les comportements inappropriés.

À chaque rentrée, les étudiants-athlètes organisateurs d'événements sont formés à organiser des événements

de manière responsable et à intervenir au besoin. Cette formation est offerte avec le Bureau de la sûreté.

Enfin, à chaque année, les entraîneurs et entraîneurs-adjoints sont eux aussi formés à reconnaître et à intervenir en cas de situation inadéquates.

Campagne LA CYBERVIOLENCE DANS LES RELATIONS AMOUREUSES

Les outils technologiques de communication constituent autant de moyens rapides d'interaction entre les personnes. Leur omniprésence et leur utilisation constante en font des outils privilégiés pour perpétuer différentes formes de violences, entre autre dans les relations amoureuses. Dans ce contexte, un plan triennal de campagne de sensibilisation à la Cyberviolenace dans les relations amoureuses a été conçu. Cette campagne a débuté en 2019-2020, s'est poursuivie en 2020-2021 et continuera 2022-2023. Elle est créée et réalisée en

étroite collaboration avec le CSCP (Centre de santé et de consultation psychologique) et l'AHC (Action humanitaire et communautaire) des SAÉ (Services aux étudiants) en ce qui a trait au développement des contenus et de l'implication des bénévoles, ainsi qu'avec le BCRP pour la diffusion et les conseils en matière de facture visuelle. Les deux Semaines de prévention de l'année 2020-2021 portent sur cette problématique. La description des événements apparaît dans la section réservée aux semaines de prévention, ci-dessous.

Semaines de prévention

Le BIMH organise habituellement trois Semaines de prévention par année : la Semaine de prévention du harcèlement à la mi-novembre, la Semaine de prévention de la violence vers la fin de novembre et la Semaine de prévention des violences à caractère sexuel au printemps. En 2020-2021, compte tenu du contexte pandémique, seulement deux semaines de prévention ont été organisées pendant l'année.

Semaine de prévention de la cyberviolenace dans les relations amoureuses du 23 au 27 novembre 2020

Organisée en collaboration avec l'Action humanitaire et communautaire des Services aux étudiants et le Centre de santé et de consultation psychologique, c'est sous le thème des pièges à éviter dans les communications numériques que s'est déroulée cette Semaine de prévention. La pandémie ne permettant pas la tenue de kiosques sur les campus, le mode virtuel s'est imposé.

Toute la semaine du 23 au 27 novembre, diverses publications (des messages de type Saviez-vous que ? et un quiz) ont été diffusées sur les réseaux sociaux de l'Université de Montréal afin de sensibiliser la

communauté aux cyberviolences dans les relations amoureuses. Les personnes étudiantes qui ont participé au quiz couraient la chance de gagner un certificat-cadeau de la Librairie UdeM. Un nouveau dépliant web sur les pièges à éviter a été lancé durant la Semaine.

Pour couronner le tout, une conférence web intitulée **Relations amoureuses, outils numériques et vie privée** a eu lieu le 27 novembre. La conférencière invitée, Nellie Brière, spécialiste des communications numériques et médias sociaux, vise à engager une réflexion sur l'impact des outils numériques dans les relations amoureuses et à soulever l'importante question de l'accès à la vie privée. Elle nous amène à réfléchir aux espaces occupés de part et d'autre, par les personnes en relation. Si les technologies de l'information et de la communication peuvent avoir un impact négatif sur la relation de couple, elles peuvent aussi, a contrario, venir la soutenir en donnant entre autres, une nouvelle place à l'écrit dans la communication. De là, l'importance de reconnaître les pièges à éviter. Un peu plus de 500 personnes ont répondu au quiz dont 265 personnes étudiantes. La conférence a attiré une cinquantaine de personnes.

Communiquer à l'ère du 3.0 Savoir éviter les pièges.



Université 
de Montréal

et du monde.

Une collaboration des Services aux étudiants et du Bureau d'intervention en matière de harcèlement

La cyberviolence dans les relations amoureuses ce n'est pas de l'amour.



Université 
de Montréal

et du monde.

Une collaboration des Services aux étudiants et du Bureau d'intervention en matière de harcèlement



...la cyberviolence dans les relations amoureuses se distingue des autres formes de violence conjugale puisque 82,5%* des personnes qui commettent des cyberviolences en sont aussi des victimes. Que vous soyez victime ou témoin, ou si vous vous questionnez sur certains de vos comportements, des ressources sont là pour vous.

* Selon l'INSPQ.



...même dans nos relations amoureuses, il est recommandé de ne pas partager nos identifiants ni nos mots de passe, de vérifier la géolocalisation de nos applications et d'apprendre à dire non, même en ligne. Ces gestes contribuent à préserver nos limites personnelles dans la relation.



...vos écrits ont autant d'impact que vos paroles. Voici plusieurs stratégies pour éviter les malentendus virtuels : validez votre compréhension du message, parlez au « je », prenez un temps de réflexion si vous en avez besoin ou encore évitez les sujets trop émotifs par texto.



...diverses technologies peuvent être utilisées dans la cyberviolence. Par exemple, utiliser un téléphone cellulaire pour appeler ou texter à répétition; surveiller l'activité et les contacts de l'autre sur les réseaux sociaux ou se servir des applications de messagerie pour vérifier son statut en ligne ou non.



...dans une relation, la technologie peut être un outil formidable de communication, mais elle peut aussi être un piège. Elle permet de communiquer rapidement et efficacement entre nous, mais elle peut également être une source de regrets lorsque nous répondons de façon impulsive et irréfléchie.



...le respect mutuel, la résolution des conflits, la confiance réciproque, le sentiment de sécurité, le fait de parvenir à s'exprimer et à écouter l'autre, ainsi que la capacité d'identifier et de nommer ses limites sont des éléments clés d'une relation saine.

Semaine de prévention des violences à caractère sexuel du 8 au 12 mars 2021

Afin d'approfondir le contenu de la cyberviolence dans les relations amoureuses, ce thème a été repris pour la Semaine de prévention des violences à caractère sexuel. Comme à chaque année, l'organisation de cette Semaine s'est faite en collaboration avec la FAÉCUM, l'AGEEFEP et l'Action humanitaire et communautaire des Services aux étudiants.

Toute la semaine du 8 au 12 mars, des publications ont été partagées sur les diverses plateformes de l'université ainsi que sur les réseaux sociaux de l'Université de Montréal, du BIMH, des Services aux étudiants, de la FAÉCUM et de l'AGEEFEP. Ainsi, la communauté universitaire a été invitée :

- ✓ à visionner une vidéo sur la banalisation des violences à caractère sexuel;

- ✓ à lire des témoignages de personnes dont les photos intimes ont été utilisées à leur insu par leur partenaire et dont les conséquences ont été lourdes et;
- ✓ à assister à une conférence web.

La conférence web intitulée La cyberviolence dans les relations amoureuses a eu lieu le 9 mars. La conférencière invitée, Maître Arij Riahi, est avocate au sein du programme de violences sexuelles et harcèlement psychologique au travail pour l'organisme Juripop. Sa présentation abordait la cyberviolence dans la relation de couple, notamment les conséquences du partage non consenti de matériel intime, tant pour la victime que pour la personne mise en cause. Une cinquantaine de personnes ont assisté à cette conférence.

Activités d'accueil et événements spéciaux

En 2020-2021, une formation obligatoire a été offerte à (10) dix reprises aux personnes responsables de l'organisation d'événements spéciaux et d'activités d'accueil. Au total, 518 membres de la communauté étudiante ont reçu cette formation.

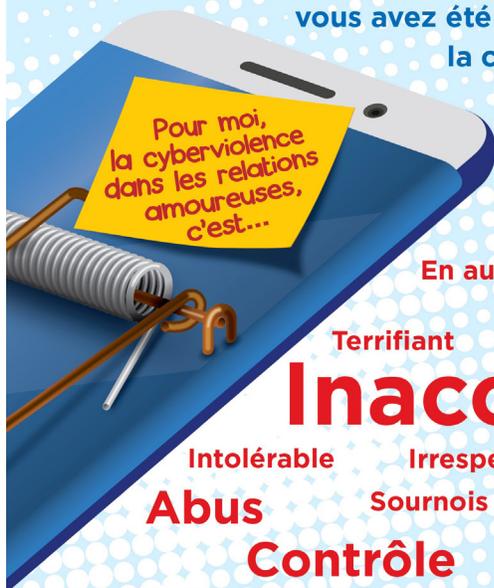
Ces formations sont offertes en collaboration avec la Direction de la prévention et de la sécurité (DPS), le Bureau de la sûreté, le BIMH et la FAÉCUM. Elles couvrent les mesures de prévention et d'urgence, la sécurité et la consommation sécuritaire et le respect des personnes. Les thématiques du harcèlement et des violences à caractère sexuel sont abordées et les personnes participantes sont sensibilisées à la notion de consentement ainsi qu'à leurs obligations à titre d'organisateur et d'organisatrice d'événements.

Le BIMH travaille de concert avec la FAÉCUM et certaines associations afin que des pratiques préventives soient instaurées et que les personnes bénévoles soient formées pour réagir aux inconduites. Débuté en 2018, la FAÉCUM a poursuivi cette année le « Programme contre le harcèlement et pour des actions responsables et

éclairées (PHARE) ». Ce programme consiste à identifier des éclaireurs et éclaireuses, formés par le BIMH, qui sillonnent le campus en binôme lors d'activités d'accueil et qui interviennent en cas d'incident. Le BIMH en a formés une quinzaine en 2020-2021.

Dans le but d'encourager et de valoriser les efforts déployés par les associations étudiantes à organiser des activités d'accueil respectueuses, sécuritaires et inclusives, l'Université de Montréal et la Fédération des associations étudiantes du campus de l'UdeM (FAÉCUM) ont poursuivi l'initiative, prise en 2017, d'organiser un concours à leur intention. En 2020 encore une fois, les valeurs de bienveillance, de respect et d'inclusion étaient au cœur des activités d'accueil de la rentrée, et cela de façon sécuritaire. Le recteur, Daniel Jutras, a convié les participants et participantes à une cérémonie virtuelle de remise des prix, animée par la vice-rectrice adjointe aux affaires étudiantes et à la réussite, Chantal Pharand. Les résultats de ce concours et la qualité des candidatures illustrent bien la nouvelle culture sur le campus.

Dans le cadre de la « Semaine de prévention sur la violence » vous avez été près de quatre cents à partager vos réflexions sur la cyberviolence dans les relations amoureuses et sur les relations saines. Voici ce que vous aviez à dire.



Inadmissible **Violent** **Tabou**
Non-respect du consentement
Pression **Insistance**
Inacceptable **Sérieux**
Abus **Harcèlement** **Poison**
Contrôle **Toxique**
En augmentation **Méconnu** **Insidieux**
Terrifiant **Mal**
Intolérable **Irrespectueux** **Courant** **Caché**
Destructeur **Sournois** **Malsain**
Néfastes **Réel** **À éviter** **Mauvais**

Dans le cadre de la « Semaine de prévention sur la violence » vous avez été près de quatre cents à partager vos réflexions sur la cyberviolence dans les relations amoureuses et sur les relations saines. Voici ce que vous aviez à dire.



Compréhension **Harmonie** **Bonheur** **Écoute**
Honnêteté **Entraide** **Dialogue**
Consentement **Sincérité** **Gentillesse**
Respect **Important** **Équilibre**
Communication **Équipe** **Bienveillance**
Confiance **Partage** **Consensus**
Égalité **Réciprocité** **Intimité**
Heureux **Essentiel** **Non-jugement** **Non-violence**
Acceptation **Épanouissement** **Liberté** **Équité** **Amour** **Respect de soi**

Principales collaborations

À l'interne

Tous les membres de la communauté universitaire, peu importe leur rôle ou leur mandat au sein de l'Université peuvent faire appel au BIMH, que ce soit pour un signalement, un conseil, une demande de sensibilisation ou de formation, une demande d'intervention ou une plainte.

Cette année, comme depuis plus de 20 ans, le BIMH collabore régulièrement avec plusieurs partenaires au sein de l'Université : le secrétariat général, les syndicats et associations, les Services aux étudiants, la FAÉCUM et les associations étudiantes, les cadres administratifs et académiques, la Direction de la prévention et de la sûreté, le Bureau de l'ombudsman, la Division des affaires juridiques, la Direction des ressources humaines et les équipes du rectorat.

Le BIMH poursuit sa collaboration avec le comité institutionnel sur la cybersécurité, créé en 2017-2018. Son rôle est d'informer et de former la communauté universitaire sur les pratiques saines en matière de sécurité de l'information et de l'utilisation des environnements numériques. L'apport du BIMH vise la prévention en matière de cyberharcèlement.

Le bureau poursuit également son engagement au sein du comité institutionnel sur les activités d'accueil. Les efforts concertés de tous les partenaires se reflètent dans la qualité des activités d'accueil organisées sur les campus.

Le BIMH est aussi membre du Comité sur les comportements perturbateurs et a pris part à différentes rencontres et interventions découlant de situations signalées à ce comité.

Collaboration au MOOC « La cybersécurité en milieu universitaire » Un cours en ligne sur la sécurité numérique pour la communauté universitaire

Alors que de plus en plus d'établissements d'enseignement supérieur font face à des cyberattaques, l'École de criminologie de l'Université de Montréal et le Réseau intégré sur la cybersécurité (Serene-risc) ont lancé le 28 avril 2021 le cours en ligne gratuit *La cybersécurité en milieu universitaire* sur la sécurité numérique, destinée à la communauté universitaire et collégiale. Cette

formation de 3 h propose aux étudiant-e-s, professeur-e-s, chercheur-e-s et employé-e-s de s'initier aux enjeux de cybersécurité qui touchent les établissements d'enseignement et de recherche, et de développer leurs connaissances pour agir efficacement contre les cybermenaces.

Reconnu pour son expertise dans le traitement des situations de cyberharcèlement, le BIMH a été invité à participer au *Module 6 – Se protéger du cyberharcèlement*. Le cours est disponible sur la plateforme Edulib.

À l'externe

Suite à la signature d'une entente réalisée en 2019, le BIMH a continué à desservir la communauté de HEC Montréal pour les situations de violences à caractère sexuel et de harcèlement psychologique. En plus d'être membre de leur Comité permanent sur les violences à caractère sexuel, la directrice du Bureau collabore au quotidien avec l'équipe de direction afin d'intervenir de manière optimale lors d'un signalement par un membre de leur communauté.

Aussi, il est primordial pour le BIMH d'être impliqué, à l'extérieur de l'Université, dans divers groupes de réflexion ou d'action en lien avec le harcèlement et les violences à caractère sexuel. Cela lui permet d'échanger avec des partenaires et de rester à jour sur les bonnes pratiques en matière de prévention et d'intervention. En 2020-2021, le BIMH a collaboré au sein des regroupements suivants :

- ✓ Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal.
- ✓ Groupe de co-développement interuniversitaire (UQAM, ÉTS, USherbrooke, ULaval, Concordia, McGill, UQTR, UQAC).
- ✓ *Le courage d'agir* qui a comme mission d'élaborer un cadre national pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire.

Certaines situations ont nécessité l'intervention du Service de police de la Ville de Montréal, ainsi que de certains centres de crise, des ressources communautaires, dont les CAVACS, et des centres hospitaliers.

Un brin de...
politesse

Un filet de...
bienveillance

Un soupçon...
d'écoute

Une poignée de...
discrétion

Une once...
d'ouverture

Une touche de...
valorisation

Un zeste de...
reconnaissance

Une pincée de...
civisme

Une parcelle de...
collaboration

Une bonne quantité...
d'empathie

PARTIE 5

CONCLUSION

L'année 2020-2021 a été caractérisée par la poursuite de la mise en œuvre de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel. Le BIMH est heureux de pouvoir contribuer à la création d'un milieu où tous les membres se sentent en sécurité et à l'abri de toute violence tant psychologique qu'à caractère sexuel, laquelle n'est tolérée sous aucune forme.

Compte tenu des restrictions imposées par la mise en place des mesures sanitaires contre la propagation du coronavirus, le traitement des situations individuelles portées à notre attention a occupé une part proportionnellement plus importante des activités du BIMH relativement aux activités de prévention. En ce qui a trait aux activités de sensibilisation, de nombreuses séances de formation ont été offertes en virtuel afin de répondre à des besoins spécifiques de membres de notre communauté.

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

Il est important de souligner que le BIMH répond aux besoins de la communauté universitaire grâce à la collaboration de toutes ses instances. Nous tenons à remercier tous les départements, facultés, Écoles, services, associations ainsi que l'équipe de direction pour leur soutien et leur engagement à faire de l'Université de Montréal un lieu où prime le respect.

Un brin de...
politesse

Un filet de...
bienveillance

Un soupçon...
d'écoute

Une poignée de...
discrétion

Une once...
d'ouverture

Une touche de...
valorisation

Un zeste de...
reconnaissance

Une pincée de...
civisme

Une parcelle de...
collaboration

Une bonne quantité...
d'empathie

e
respect
une
recette
gagnante

