



Bureau d'intervention en
matière de harcèlement

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2019-2020

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 2019 au 30 avril 2020 et dresse un portrait d'ensemble des activités du BIMH, tant en matière de prévention que d'intervention, pour toute la communauté de l'Université de Montréal.

L'année 2019-2020 est caractérisée par la mise en œuvre de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel le 1^{er} septembre 2019, ainsi que par l'actualisation des moyens permettant la mise en place des éléments requis par la loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Parmi les points marquants de cette année, mentionnons notamment le déploiement de la formation obligatoire contre les violences à caractère sexuel, la poursuite des activités de sensibilisation contre le harcèlement et les violences sexuelles à l'intention de la communauté étudiante et l'adaptation des services du BIMH pour poursuivre notre offre de service malgré la pandémie du coronavirus.

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

Je vous invite à prendre connaissance du rapport annuel du BIMH pour l'année 2019-2020 et vous invite à me contacter si vous souhaitez en discuter.



Isabelle Chagnon
Directrice du BIMH

Avril 2021

Faits saillants de l'année

2019-2020

314
Le nombre de demandes
d'interventions et de
formation traitées par le
BIMH en 2019-2020

239

DEMANDES D'INTERVENTION

On compte **239** demandes d'intervention
et **75** demandes de formation.

73 %

des comportements rapportés en 2019-2020 sont
d'ordre psychologique et **20 %** sont de nature sexuelle.

24

C'EST LE NOMBRE DE PLAINTES FORMELLES DONT LES DOSSIERS ONT ÉTÉ FERMÉS EN 2019-2020.

De ce nombre, **19** étaient recevables et **8** d'entre elles
ont été jugées fondées.



LES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION,

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

Un brin de...
politesse

Un filet de...
bienveillance

Un soupçon...
d'écoute

Une poignée de...
discrétion

Une once...
d'ouverture

Une touche de...
valorisation

Un zeste de...
reconnaissance

Une pincée de...
civisme

Une parcelle de...
collaboration

Une bonne quantité...
d'empathie

Table des matières

3	Message de la direction du BIMH
4	Faits saillants de l'année
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	Durée de traitement des dossiers d'intervention
14	Catégories de comportements portés à l'attention du BIMH
14	Statut des personnes plaignantes et mises en cause
14	Catégories de comportements rapportés selon le type de gestes vexatoires
16	Allégations de harcèlement selon le sexe des personnes plaignantes et mises en cause
16	Allégations de harcèlement selon le sexe des personnes plaignantes et mises en cause en rapport avec la catégorie de comportement
17	Types d'interventions effectuées
17	Traitement des plaintes formelles
17	Analyse du traitement des plaintes formelles dont les dossiers ont été fermés en 2019-2020
18	Statut des personnes concernées dans les huit plaintes formelles jugées fondées
18	Demandes de formation
18	Proportions des personnes formées par catégorie
19	Nombre de personnes formées par le BIMH selon leur statut
19	Types de formations par catégorie de personnes participantes
20	PARTIE 3 – ENJEUX ET PLAN D'ACTION
21	Comité de prévention du harcèlement : Mandat et composition
22	Comité permanent en matière de violence à caractère sexuel (COVACS) : Mandat et composition
23	Enjeu 1 : Former toute la communauté universitaire à la prévention des violences à caractère sexuel
23	<i>Plan d'action :</i>
24	Enjeu 2 : Augmentation du nombre de situations conflictuelles liées aux communications numériques
24	<i>Plan d'action</i>

26	PARTIE 4 – ACTIVITÉS DE PRÉVENTION
27	Un mot sur la diffusion et sur le début de la pandémie
27	Campagne NON À LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL
28	Objectifs spécifiques de cette campagne
28	Campagne LA CYBERVIOLENCE DANS LES RELATIONS AMOUREUSES
29	Semaines de prévention et de sensibilisation
29	Semaine de prévention du harcèlement du 11 au 15 novembre 2019
29	Semaine de prévention de la violence du 25 au 29 novembre 2019
29	Semaine de prévention des violences à caractère sexuel du 9 au 13 mars 2020
30	Activités d'accueil et événements spéciaux
31	Principales collaborations
32	PARTIE 5 – CONCLUSION

Liste des tableaux

13	TABLEAU 1 – Nature des demandes traitées au BIMH
13	TABLEAU 2 – Durée de traitement des dossiers d'intervention
14	TABLEAU 3 – Catégories de comportements portés à l'attention du BIMH
14	TABLEAU 4 – Statut des personnes plaignantes et mises en cause
15	TABLEAU 5 – Catégories de comportements rapportés selon le type de gestes vexatoires
16	TABLEAU 6 – Allégations de harcèlement selon le sexe des personnes plaignantes et mises en cause
16	TABLEAU 7 – Allégations de harcèlement selon le sexe des personnes plaignantes et mises en cause en rapport avec la catégorie de comportement
17	TABLEAU 8 – Types d'interventions effectuées par le BIMH, en pourcentage
17	TABLEAU 9 – Analyse du traitement des plaintes formelles dont les dossiers ont été fermés en 2019-2020
18	TABLEAU 10 – Statut des personnes concernées dans les huit plaintes formelles jugées fondées
18	TABLEAU 11 – Proportions des personnes formées par catégorie
19	TABLEAU 12 – Nombre de personnes formées par le BIMH selon leur statut
19	TABLEAU 13 – Types de formations par catégorie de personnes participantes

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 secrétaire 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, imposer 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 tous les étudiants et 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. Afin

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

de préserver sa neutralité et son impartialité, le BIMH ne statue pas sur le bien-fondé des plaintes formelles.

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

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

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 comportements suivants constituent, notamment, des inconduites et violences à caractère sexuel :

- Les propos sexistes, misogynes, homophobes et transphobes ;
- La diffusion d'images ou de vidéos sexuelles dégradantes ;
- Les avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées ;
- La manifestation d'un intérêt non désiré ;
- Les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel ;
- Les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme ;
- La production ou la distribution d'images ou de vidéos sexuelles d'une personne sans son consentement ;
- Les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés ;
- Les promesses de récompense ou menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel.

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 2019-2020. À certains endroits, à titre comparatif, les données statistiques de l'année 2018-2019 seront utilisées.

Nature des demandes

Dans son rapport annuel, le BIMH se concentre sur les dossiers cliniques d'intervention et les activités de formation. Répondre aux demandes d'information ainsi que la distribution du matériel de sensibilisation dans un contexte de prévention fait partie intégrante des services du bureau, mais ces demandes ne font pas l'objet de statistiques dans ce rapport.

Les dossiers répertoriés pour fins de statistiques sont des dossiers fermés durant l'exercice financier 2019-2020, soit entre le 1^{er} mai 2019 et le 30 avril 2020.

TABLEAU 1
NATURE DES DEMANDES TRAITÉES AU BIMH

Nature des demandes	2019-2020	2018-2019
Demandes d'intervention	239	246
Demandes de formation	75	91
TOTAL	314	337

Répartition des dossiers d'intervention	2019-2020
Harcèlement	194
Conflits	45
TOTAL	239

Le **tableau 1** indique que le nombre des demandes d'intervention en 2019-2020 (n = 239) est semblable à celui de l'année précédente (n = 246). Il indique aussi que 75 formations ont été offertes par le BIMH en 2019-2020 alors qu'en 2018-2019 il y en avait 91. La diminution du nombre s'explique dans le contexte du lancement de la formation en ligne qui remplace dans plusieurs cas les formations en présentiel.

Demandes d'intervention

TABLEAU 2
DURÉE DE TRAITEMENT DES DOSSIERS D'INTERVENTION

Durée de traitement	Nombre de dossiers traités en 2019-2020	Nombre de dossiers traités en 2018-2019
Moins de 5 heures	167	169
De 5 à 20 heures	58	69
Plus de 20 heures	14	8
TOTAL	239	246

Le **tableau 2** indique qu'il y a 43 % plus de dossiers exigeant plus de 20 heures de travail en 2019-2020 qu'en 2018-2019. En plus de se complexifier, les situations rapportées au BIMH concernent souvent des individus en détresse ou aux prises avec des problèmes de santé mentale. Le temps alloué au traitement des dossiers d'interventions par le personnel du BIMH demeure important, selon la complexité des situations, le nombre de personnes visées ainsi que le nombre d'individus impliqués dans la résolution de la situation.

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

Types de comportements	2019-2020	2018-2019
Psychologique	73 %	71 %
Sexuel	20 %	20 %
Autres (Discriminatoire et criminel)	7 %	9 %
TOTAL	100 %	100 %

Le **tableau 3** nous permet de constater que pour l'année 2019-2020, les allégations de harcèlement psychologique demeurent les situations le plus souvent rapportées. Il y a une légère augmentation de ce type d'allégations en 2019-2020. Suivent ensuite les situations de nature sexuelle dont la proportion est restée inchangée par rapport à 2018-2019. La proportion de situations de types discriminatoire et criminel a légèrement diminué. On entend par comportement de nature criminelle des comportements qui vont à l'encontre des lois et pour lesquels les personnes peuvent recourir au service de police.

TABLEAU 4
STATUT DES PERSONNES PLAIGNANTES ET MISES EN CAUSE 2019-2020

	Membres du personnel	Personnes étudiantes	Anonymes	Groupes, Tiers, Autres	TOTAL
Personnes plaignantes	40 %	46 %	3 %	11 %	100 %
Personnes mises en cause	54 %	26 %	10 %	10 %	100 %

Dans le tableau ci-dessus, les membres du personnel représentent 40 % des personnes plaignantes et 54 % des personnes mises en cause. Les personnes étudiantes représentent 46 % des personnes plaignantes mais seulement 26 % des personnes mises en cause. Il y a un peu plus d'individus dans la catégorie « anonymes, groupes » chez les personnes mises en cause que chez les personnes plaignantes. Pareillement au statut « Autres » qui inclut les tiers et autres personnes.

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

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

L'analyse des comportements rapportés dans les demandes d'intervention (**tableau 5** suivant) permet de faire ressortir les principaux types de gestes vexatoires signalés au BIMH. Ainsi, parmi les comportements d'ordre psychologique, le groupe « Propos et gestes vexatoires » (24,2 %) est le plus courant, suivi d'« Atteinte à la réputation » (11,4 %) et d'« Abus de pouvoir » (10,5 %). Parmi les signalements de nature sexuelle, les gestes les plus dénoncés se trouvent dans le groupe « Propos et paroles » et font référence à des commentaires misogynes, sexistes ou à connotation sexuelle.

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

Catégorie de comportement	Comportement reproché	2019-2020 (%)
Psychologique	Abus administratifs	5,2
	Abus de pouvoir	10,5
	Atteinte à la réputation	11,4
	Comportement menaçant	5,2
	Cyberharcèlement	2,2
	Droit de gérance abusif	4,4
	Exclusion et isolement	5,4
	Persécution	4,6
	Propos et gestes vexatoires	24,2
	Quérulence	1,1
	Autre	4,4
	Sexuel	Agression sexuelle
Chantage/représailles		0,9
Cyberharcèlement		2,2
Frôlement/attouchement		2,4
Message/photo/vidéo		1,9
Propos/paroles		5,5
Autre		1,1
Discriminatoire	Âge	0,0
	Homophobie	0,2
	Identité sexuelle	0,2
	Racisme	1,3
	Religion	0,0
	Sexisme	0,5
	Autre	0,5
Criminel	Agression physique	0,2
	Contact téléphonique	0,0
	Cyberharcèlement	0,2
	Menace à la sécurité	0,7
	Suivre	0,0
	Autre	0,4
TOTAL		100 %

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

Sexe de la personne plaignante	Sexe de la personne mise en cause				TOTAL
	Femme	Homme	Groupe	Non identifié	
Femme	45	84	8	-	137
Homme	14	22	3	2	41
Groupe	3	9	2	-	14
Non identifié	1	-	-	1	2
TOTAL	63	115	13	3	194

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

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

Type de comportement à caractère :	Sexe de la personne plaignante	Sexe de la personne mise en cause				TOTAL
		Femme	Homme	Groupe	Non identifié	
Discriminatoire	Femme	3	6	-	-	9
	Homme	1	-	-	-	1
	Groupe	-	1	-	-	1
	Non identifié	1	-	-	-	1
Sexuel	Femme	-	44	-	-	44
	Homme	-	1	-	-	1
	Groupe	-	5	1	-	6
	Non identifié	-	-	-	1	1
Psychologique	Femme	42	43	8	-	93
	Homme	14	19	3	2	38
	Groupe	3	7	2	-	12
Criminel	Femme	-	4	-	-	4
	Homme	1	1	-	-	2
TOTAL		65	131	14	3	213*

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

* Malgré qu'il y ait 194 dossiers d'interventions en harcèlement, il y a 213 comportements répertoriés car plus d'un type de comportement peut avoir été signalé dans un même dossier.

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

Types d'interventions	2019-2020
Conseil/Recommandations	32 %
Support psycho-social	28 %
Intervention dans le milieu/ Support au gestionnaire	31 %
Plainte formelle	5 %
Autres interventions	4 %
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 2019-2020. On remarque que l'intervention la plus courante est « Conseil/Recommandations », suivie de « Intervention dans le milieu/Support au gestionnaire », et ensuite de « Support psycho-social ». Le recours à la plainte formelle représente 5 % des interventions. En effet, il est souvent plus pertinent d'orienter les individus qui utilisent les services du bureau vers des démarches informelles lorsque la situation le permet. Cela mène généralement à une résolution plus permanente de la problématique. Si la situation ne parvient pas à être dénouée par la voie d'un règlement à l'amiable, les personnes plaignantes ont la possibilité de déposer, par écrit, une plainte formelle.

Traitement des plaintes formelles

Il arrive que certaines personnes abordent le BIMH en déposant d'emblée une plainte formelle écrite. Après analyse de celle-ci et des besoins des personnes plaignantes, la plupart font l'objet d'un traitement informel et conduisent à une entente dans le milieu. Toutefois, un certain nombre sont transmises pour traitement formel. Parmi les dossiers de plaintes formelles déposées, vingt-quatre (24) ont été fermés en 2019-2020 et peuvent faire l'objet de statistiques.

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

TABLEAU 9
ANALYSE DU TRAITEMENT DES PLAINTES FORMELLES DONT LES DOSSIERS ONT ÉTÉ FERMÉS EN 2019-2020

	Plaintes en Harcèlement psychologique	Plaintes en VACS	TOTAL
Plaintes déposées	16	8	24
Plaintes jugées recevables	12	7	19
Plaintes jugées non recevables	4	1	5
Plaintes jugées fondées	4	4	8
Plaintes jugées non fondées	6	3	9
Plainte traitée par d'autres voies	1		1
Plainte retirée	1		1

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

1 ^e plainte	Groupe	CONTRE	Membre du personnel enseignant
2 ^e plainte	Membre du personnel enseignant	CONTRE	Membre du personnel enseignant
3 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Membre du personnel enseignant
4 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle
5 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Personne étudiante au cycle supérieur
6 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Personne étudiante au cycle supérieur
7 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle
8 ^e plainte	Groupe	CONTRE	Membre du personnel enseignant

Demandes de formation

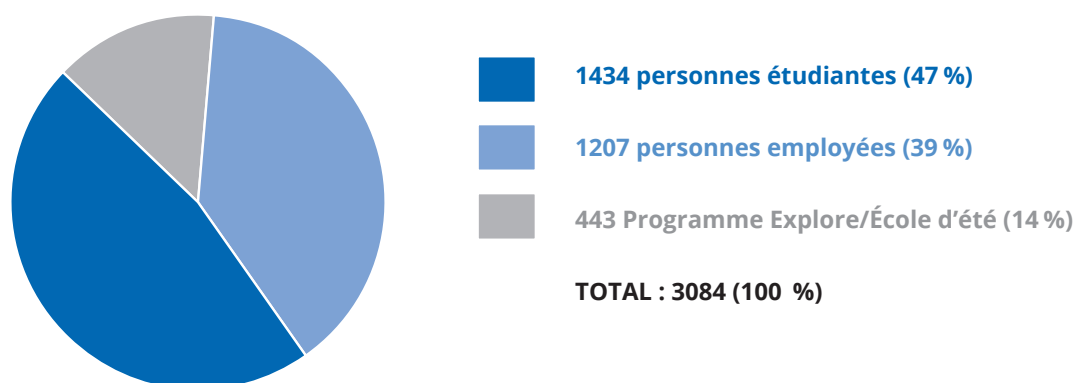
De façon générale, les séances de formation visent à informer la communauté universitaire sur les services offerts par le BIMH ainsi qu'à la sensibiliser aux enjeux de violences à caractère sexuel, de harcèlement psychologique et d'incivilité. Les statistiques suivantes portent sur les activités de formation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

RAPPEL DU TABLEAU 1
NATURE DES DEMANDES TRAITÉES AU BIMH

Nature des demandes	2019-2020	2018-2019
Demandes de formation	75	91

Le **tableau 1** indique que 75 formations ont été offertes par le BIMH en 2019-2020 alors qu'en 2018-2019 il y en avait 91. La diminution du nombre s'explique dans le contexte du lancement de la formation en ligne qui remplace dans plusieurs cas les formations en présentiel.

TABLEAU 11
PROPORTIONS DES PERSONNES FORMÉES PAR CATÉGORIE EN 2019-2020



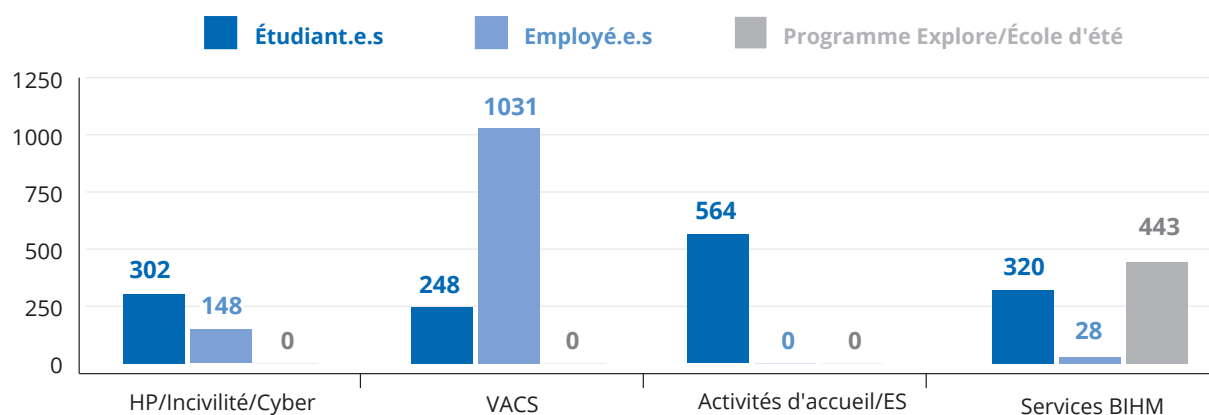
Le **tableau 11** indique qu'en 2019-2020, la majorité des personnes formées étaient des personnes étudiantes, suivent les membres du personnel, puis le groupe formé du Programme Explore et de l'École d'été.

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

	2019-2020	2018-2019
Personnes étudiantes	1434	1485
Membres du personnel	1207	1860
Explore/École d'été	443	468
TOTAL	3084	3813

Le nombre de personnes étudiantes formées en présentiel est resté semblable en 2019-2020 par rapport à 2018-2019. Le nombre de personnes employées formées en présentiel a diminué de 35 % en 2019-2020 comparativement à l'année précédente. Comme la majorité des formations obligatoires sur les violences à caractère sexuel étaient offertes en présentiel aux membres du personnel, il est normal que le lancement de la formation en ligne sur les VACS ait réduit cette demande. Les statistiques concernant la formation en ligne obligatoire sur les VACS apparaissent à la partie 4 : Activités de prévention, paragraphe **Lancement des formations en ligne Non à la violence à caractère sexuel**, page 28.

TABLEAU 13
TYPES DE FORMATIONS PAR CATÉGORIE DE PERSONNES PARTICIPANTES POUR 2019-2020



Le **tableau 13** nous permet de constater que la grande majorité des formations données par le bureau en 2019-2020 concernait les violences à caractère sexuel. Et dans le cadre du déploiement de la loi pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel (VACS) amorcé en 2018, il est normal que les membres du personnel représentent la majorité des personnes formées. Se sont ajoutées des activités de formation VACS offertes aux associations étudiantes.

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

PARTIE 3

ENJEUX ET PLAN D'ACTION

Comité de prévention du harcèlement : Mandat et composition

Le Comité de prévention du harcèlement a pour mandat d'assurer le respect de la Politique contre le harcèlement, de créer et de coordonner des programmes de prévention, d'éducation et de sensibilisation en matière de harcèlement. 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 de 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 2019-2020

- **Isabelle Chagnon**, présidente et directrice du Bureau d'intervention en matière de harcèlement ;
- **Charles Bélanger**, coordonnateur aux affaires universitaires à la FAÉCUM ;
- **Claire Benoit**, directrice des Services aux étudiants ;
- **Arielle Blanchette**, coordonnatrice aux affaires associatives à la FAÉCUM ;
- **Isabelle Dufour**, directrice générale des ressources humaines (DRH) ;
- **Jean-Sébastien Fallu**, professeur agrégé, École de psychoéducation, Faculté des arts et des sciences (SGPUM) ;
- **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, Faculté des arts et des sciences (SGPUM) ;
- **Annie Legault**, adjointe, Résidences ;
- **Myriam Métivier-Bélisle**, technicienne en santé animale, IRIC (SERUM) ;
- **Guillaume Paré**, conseiller éthique de la recherche, vice-rectorat à la recherche (ACPUM) ;
- **Gwenn Scheppler**, chargé de cours, Département d'histoire de l'art et d'études cinématographiques, Faculté des arts et des sciences (SCCCUM) ;
- **Patricia Sfeir**, conseillère au Bureau d'intervention en matière de harcèlement ;
- **Andréanne St-Gelais**, secrétaire générale et adjointe au coordonnateur (AGEEFEP) ;
- **Martine Trahan**, responsable, prévention S.S.T. (SEUM, section 1244) ;
- **Alain Vienneau**, conseiller au Bureau d'intervention en matière de harcèlement.

Durant l'année 2019-2020, le Comité a tenu une rencontre le 26 septembre 2019.

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 toutefois en décembre 2018 que le comité permanent en matière de violence à caractère sexuel (COVACS) a été créé. Présidé par la directrice du BIMH, ce comité a pour mandat d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel. Il est formé par le Conseil de l'Université et composé des membres suivants de la communauté

universitaire : deux étudiantes ou étudiants, deux dirigeantes ou dirigeants, sept membres du personnel, dont deux 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 2019-2020

- **Isabelle Chagnon**, présidente et directrice du Bureau d'intervention en matière de harcèlement ;
- **Charles Bélanger**, coordonnateur aux affaires universitaires à la 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, Faculté des arts et des sciences ;
- **Marie-Marthe Cousineau**, professeure titulaire à l'École de criminologie et vice-doyenne à la Faculté des arts et des sciences ;
- **Isabelle Daigneault**, professeure titulaire, département de psychologie, Faculté des arts et des sciences ;
- **Isabelle Dufour**, directrice générale, direction des ressources humaines ;
- **Dimitri Girier**, conseiller principal, Direction des ressources humaines (invité) ;
- **Amélie Glaude**, vice-présidente, mobilisation-information (SEUM, section 1244) ;
- **Audrey Laplante**, professeure agrégée, École de bibliothéconomie et des sciences de l'information, Faculté des arts et des sciences ;
- **Julie-Soleil Meeson**, chargée de cours, département de criminologie, Faculté de l'éducation permanente ;
- **Katy Miron**, conseillère au Bureau d'intervention en matière de harcèlement ;
- **Chantal Pharand**, vice-rectrice adjointe aux affaires étudiantes et aux études ;
- **Andréanne St-Gelais**, secrétaire générale et adjointe au coordonnateur (AGEEFEP).

Durant l'année 2019-2020, le Comité a tenu six séances entre le 24 mai 2019 et le 19 février 2020.

Cette année, les membres du COVACS ont participé aux décisions entourant le déploiement des éléments de ladite Politique.

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

Enjeu 1 : Former toute la communauté universitaire à la prévention des violences à caractère sexuel

La politique 10.57⁷ mise en œuvre le 1^{er} août 2019 prévoit la mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer les inconduites et les violences à caractère sexuel. L'obligation d'offrir des formations découle de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel (Loi 22.1)⁸. Plus précisément, la Loi requiert :

- la mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel, y compris de l'information de nature juridique ainsi que des activités obligatoires de formation pour les étudiants.
- Des activités de formation annuelles obligatoires pour les dirigeants, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentants des associations étudiantes.

Dès le printemps 2018, le déploiement d'une première formation générale a été effectuée auprès des membres du personnel de l'Université. À l'automne 2019, cette formation générale a été déployée pour l'ensemble de la communauté. Ce déploiement a été soutenu par la campagne de prévention *Non à la violence à caractère sexuel*. Actuellement, le caractère obligatoire de la formation au sein de l'Université de Montréal s'actualise par une demande formelle à l'ensemble des personnes étudiantes et des membres du personnel de compléter la formation en ligne sur le portail StudiUM, et ce, à chaque semestre. Pour ce qui est des dirigeants et des membres du personnel, un suivi est effectué par le gestionnaire immédiat afin d'assurer la complétion de la formation. Enfin, les représentants des associations étudiantes, les personnes responsables des activités d'accueil et d'intégration ainsi que les étudiants bénévoles sont formés spécifiquement par l'équipe du BIMH.

Bien que la formation lancée à l'automne 2019 ait réussi à sensibiliser des milliers de personnes de la communauté, certaines difficultés persistent quant à la mise en œuvre et au suivi à effectuer afin de respecter les exigences de la Loi.

Tout d'abord, comme il n'y a pas, à ce jour, de mesure ou sanction pour les personnes qui ne complètent pas la formation, la notion « obligatoire » est difficile à réaliser pour 100 % de la communauté. D'ailleurs, le caractère annuel et obligatoire de la formation et le suivi relatif à la participation des membres de la communauté nécessitent un investissement important de temps et de ressources. Par exemple, compte tenu que plusieurs individus ont déjà complété leur formation dans une autre institution, ceux-ci demandent une exemption de la suivre à l'UdeM. Ce type de demande est très fréquent et exige un suivi personnalisé.

Un autre défi consiste à maintenir un niveau d'intérêt élevé chez les membres de la communauté, ce qui requiert de renouveler le matériel de sensibilisation et de formation de manière régulière. La première version de la formation obligatoire a été adaptée de la formation initialement développée par l'Université Concordia. Or, si certains étudiants devaient poursuivre des études sur plusieurs années au sein de l'Université de Montréal, il va de soi que ceux-ci perdraient leur intérêt envers le sujet si la formation n'était pas renouvelée.

Enfin, un autre enjeu est de développer des formations spécifiques pour les personnes plus à risque de vivre des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues de minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.

Plan d'action :

- ✓ Bien qu'une réflexion soit amorcée dans le cadre du Bureau de coopération interuniversitaire, il semble y avoir un besoin de clarifier les attentes du ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur afin d'assurer une standardisation des pratiques entre les universités québécoises. Des réflexions sont en cours au sein du comité permanent sur les violences à caractère sexuel (COVACS) afin de clarifier la manière de satisfaire à l'exigence de formation obligatoire pour la communauté étudiante. Aussi, le comité permanent est à bâtir un plan triennal dans le but d'offrir des formations diversifiées, couvrant plusieurs thématiques entourant les violences à caractère sexuel et ciblant les personnes les plus à risque de les subir.

7. Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel, [lien vers la Politique - vade mecum de l'UdeM](#)

8. 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>

Enjeu 2 : Augmentation du nombre de situations conflictuelles liées aux communications numériques

Bien que cet enjeu ait déjà été identifié dans les années précédentes, la pandémie du coronavirus est venue exacerber la problématique de l'incivilité numérique et du cyberharcèlement, tant pour la communauté étudiante que pour les membres du personnel.

Le contexte de télétravail et d'école à distance exigé par la situation pandémique, ajouté au sentiment de stress, d'insécurité, à l'anxiété ainsi qu'au sentiment de surcharge de travail pour plusieurs personnes, ont certainement contribué à l'augmentation de ce type de problématiques au sein de l'UdeM.

Les enjeux liés au contexte de la pandémie sont nombreux. Parmi ceux-ci, mentionnons l'importance de créer un environnement de travail ou d'études adéquat et sécuritaire à la maison, gérer l'anxiété et le stress résultant de conditions inhabituelles et l'importance de demeurer professionnel dans ses relations avec autrui (collègues de classe, collègues de travail, clients internes, etc.).

En période de pandémie, les technologies de l'information, sont des moyens privilégiés pour communiquer à toute heure du jour. Dans ce contexte, il faut être particulièrement vigilant quant à la manière dont on se comporte par téléphone ou par courriel, messagerie texte, visioconférence, etc. Les risques de dérapage sont élevés.

Une revue de la littérature anglophone effectuée par Delphine Dupré en 2018⁹ permet de définir le *cyberharcèlement* comme le fait de subir, sur une longue période et de manière répétée, des actes hostiles de la part d'un supérieur hiérarchique, des collègues, des subordonnés ou des clients/usagers. Ces actes interviennent généralement dans le cadre d'une relation asymétrique et sont perpétrés par l'entremise des technologies de l'information et de la communication numérique. Pour ce qui est de *l'incivilité numérique*, il s'agit de comportements déviants de faible intensité, qui s'opposent aux normes de communications numériques et au respect attendu et nécessaire dans le cadre académique et professionnel¹⁰. La problématique d'incivilité numérique constitue, dès mars 2020, un enjeu notable au sein de la communauté universitaire.

En 2020, le BIMH, en collaboration avec le comité sur les Réflexes numériques¹¹, a développé deux capsules pour sensibiliser la communauté à l'importance de la cybercivilité. Une première capsule, sur le langage non verbal, sensibilise les utilisateurs des technologies de l'information aux impacts d'un langage non verbal inapproprié au contexte. Une deuxième capsule, sur l'impulsivité, sensibilise les individus à l'importance de prendre conscience de son impact sur ses interlocuteurs en situation de communications numériques.

Plan d'action :

- ✓ Les capsules disponibles sur le site Réflexes numériques constituent un excellent point de départ à la sensibilisation de la communauté à l'importance de la civilité numérique. Dans une volonté de prévenir les conflits et les situations de cyberharcèlement, le BIMH souhaiterait sensibiliser les cadres administratifs et académiques à la prévention des situations conflictuelles en contextes virtuel et présentiel.

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

10. [Le harcèlement psychologique au travail à l'ère de la pandémie \(ordrecrha.org\)](https://www.ordrecrha.org/)

11. Site des Réflexes numériques (UdeM), [Réflexes numériques - cybercivilité](https://www.reflexesnumeriques.org/)

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 s'enveniment. La partie 2 de ce rapport 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.

Un mot sur la diffusion et sur le début de la pandémie

C'est en 2019-2020 que le BIMH a créé une page Facebook pour mieux diffuser ses messages et ses activités. Le bureau a commencé à développer des liens numériques avec des partenaires de diffusion (BCRP, SAÉ, AHC, FAÉCUM) ainsi qu'avec plusieurs unités et facultés. Dans un contexte de recours constant aux plateformes technologiques par les membres de notre communauté, il est primordial de poursuivre le développement de ces partenariats virtuels afin de communiquer plus efficacement avec tous. De plus, la fin de cette année a été marquée par l'arrivée de la pandémie de la COVID-19. Inévitablement, le recours aux événements web ou en ligne sera de mise lors de nos activités de prévention à cause des mesures de distanciation sociale à respecter.

Campagne NON À LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

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, obligeant ceux-ci à se doter d'une politique de violence sexuelle autonome, l'Université de Montréal a adopté sa Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel en novembre 2018 et l'a mise à jour en juin 2019.

La Campagne **Non à la violence à caractère sexuel** ayant pour but de diffuser la Politique et son contenu à l'entière de la communauté universitaire a été lancée à la rentrée, en septembre 2019. Elle comporte un ensemble d'outils de communication conçus en étroite collaboration avec le BCRP (Bureau des communications et des relations publiques de l'UdeM), de facture visuelle uniformisée et agencée à celle de l'UdeM. Deux milliers de dépliants, plus de 500 affiches, une quarantaine de grands autocollants au sol ont été déployés et distribués sur les campus de Montréal et de Laval et lors d'événements. S'ajoutent à cela des outils numériques : une brève capsule vidéo donnant les grandes lignes de la Politique, des timbres web pour signatures de courriel, un fond d'écran ainsi que la refonte du site web du BIMH, en contenu et en images, dans l'uniformité visuelle de l'ensemble du matériel. Le BIMH a bénéficié de l'expertise de la conseillère en communication du secrétariat général pour la conception et la planification de cette campagne. Voici une brève description de quelques outils, arborant tous le slogan **Non à la violence à caractère sexuel** :

Distribué durant les événements

- Le Dépliant : définit ce qu'est une violence à caractère sexuel, nomme le rôle du BIMH et décrit la nouvelle Politique en trois points.

Affichage intensif

- L'affiche **On prend les grands moyens** nomme les mesures nécessaires pour mettre un terme aux inconduites sexuelles : formation, soutien du BIMH, mise en place du code de conduite.
- L'affiche **Victime de violence à caractère sexuel? Nous sommes là** identifie le BIMH comme guichet unique simple et accessible, et comme ressource de soutien et d'intervention.
- L'affiche **La violence à caractère sexuel, parlons-en** invite les gens à suivre la formation en prévention et en sensibilisation aux inconduites de nature sexuelle.
- Les autocollants de plus d'un mètre carré ont été posés au sol des entrées et des corridors les plus fréquentés.

La politique en quelques points en vidéo

- La capsule vidéo a été diffusée sur le site de l'UdeM et a été greffée au début de la formation en ligne **Non à la violence à caractère sexuel** s'adressant à la population étudiante et aux membres du personnel.

Lancement des formations en ligne Non à la violence à caractère sexuel

L'application de la loi visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel exige le déploiement d'une formation obligatoire à l'ensemble de la communauté universitaire. Ce déploiement d'activités de formation en présentiel a débuté en 2018-2019 et visait principalement les membres du personnel. Le travail s'est poursuivi cette année, toujours en collaboration avec la DRH (Direction des ressources humaines). Deux formations en ligne, l'une ciblant spécifiquement les personnes étudiantes, développée en collaboration de la FAÉCUM, et l'autre ciblant les personnes employées, ont été lancées en septembre 2019. Ces formations, disponibles sur StudiUM permettent d'atteindre un grand nombre de gens plus rapidement et augmentent la flexibilité de l'offre de formation. Il a été estimé qu'en 2019-2020, près de 17 000 personnes étudiantes et 7 300 membres du personnel ont suivi cette formation.

Objectifs spécifiques de cette campagne

- ✓ Informer la communauté de la problématique des violences à caractères sexuel et de ses impacts.
- ✓ Outiller les personnes à intervenir lors de situations à risque.
- ✓ Favoriser une meilleure compréhension du consentement sexuel afin d'agir adéquatement.
- ✓ 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.
- ✓ Déboulonner les mythes et préjugés sur la violence à caractère sexuel.

- ✓ Promouvoir des attitudes aidantes, donc non-culpabilisantes, envers la personne victime lors d'un dévoilement.
- ✓ Promouvoir des relations égalitaires et respectueuses auprès des membres de la communauté.

NON
à la violence
à caractère
sexuel

On prend les grands moyens.

L'UdeM adopte les mesures nécessaires pour mettre un terme aux inconduites et aux violences à caractère sexuel.

- Formation pour tous les membres de la communauté universitaire
- Soutien direct et rapide du BIMH (Bureau d'intervention en matière de harcèlement)
- Mise en place d'un code de conduite destiné à prévenir les violences à caractère sexuel

Pour signaler un cas d'inconduite ou de violence à caractère sexuel :
harcelement.umontreal.ca

Université 
de Montréal et du monde.

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 perpétrer différentes formes de violences, entre autre dans les relations amoureuses. Dans ce contexte, une campagne de sensibilisation à la **Cyber violence dans les relations amoureuses** s'imposait. Elle a débuté en 2019-2020 et se poursuivra sur trois ans jusqu'en 2021-2022. Cette campagne est conçue 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. La Semaine de prévention de la violence tenue du 25 au 29 novembre 2019 marque le lancement de cette campagne. La description de l'événement apparaît dans la section réservée aux semaines de prévention, ci-dessous.

Semaines de prévention et de sensibilisation

Semaine de prévention du harcèlement du 11 au 15 novembre 2019

Organisée en collaboration avec l'Action humanitaire et communautaire des Services aux étudiants, c'est sur le thème **Le respect, une recette gagnante** que s'est déroulée cette semaine de prévention. Aux cinq kiosques installés au cours de la semaine à divers endroits sur le campus, les gens étaient invités à choisir les caractéristiques d'une relation saine, comme autant d'ingrédients d'une recette gagnante. L'exercice portait à la réflexion et à la discussion sur ces qualités qui devraient nourrir nos relations. Dans un esprit de convivialité, des friandises étaient offertes aux personnes participantes. Parmi le matériel distribué, notons les dépliants sur la communication pacifiante, la gestion de la colère, le règlement des différends et le cyberharcèlement. Les bénévoles de l'AHC des SAÉ ont animé les kiosques. Au total, près de 750 personnes ont pris part à cette activité et plus de 200 d'entre elles ont été référées à des ressources.

Semaine de prévention de la violence du 25 au 29 novembre 2019

Coup d'envoi de la campagne sur la **Cyberviolence dans les relations amoureuses**, cette semaine de prévention a été organisée en collaboration avec l'Action humanitaire et communautaire et le Centre de santé et de consultation psychologique des Services aux étudiants. Phénomène nouveau de l'ère technologique, l'utilisation des TI comme outil d'expression de la violence dans les relations amoureuses est très répandue et est souvent banalisée. Pourtant, elle n'est pas sans conséquence. Avec l'aide de nos partenaires, le dépliant **La Cyberviolence dans les relations amoureuses, ce n'est pas de l'amour** a été conçu pour l'occasion. Nous avons demandé aux personnes participantes si elles pouvaient reconnaître les subtilités des cyberviolences dans les relations amoureuses ou en contexte de séparation. Elles étaient encouragées à discuter de cette réalité qui touche particulièrement la communauté étudiante. L'animation des cinq kiosques installés à divers pavillons du campus était, encore une fois, assumée par les bénévoles de l'AHC des SAÉ. En tout, un peu plus de 300 personnes ont pris part à cette activité.

Semaine de prévention des violences à caractère sexuel du 9 au 13 mars 2020

Droits, recours légaux et ressources en matière de violence sexuelle : voilà le thème de cette Semaine de prévention des violences à caractère sexuel. Au programme : une clinique juridique gratuite, une conférence web et 5 kiosques d'animation à divers lieux sur le campus .

NON
aux photos
non sollicitées

Semaine de prévention
des violences à caractère sexuel
Du 9 au 13 mars

Pour en savoir plus sur vos droits et les ressources offertes, venez vous informer aux kiosques sur le campus.
harcelement.umontreal.ca

Caravane #moiaussi
clinique juridique
10 mars - 11 h à 15 h
2^e étage Jean-Brillant

Conférence :
Processus judiciaire en matière de crimes sexuels
11 mars - 12 h (Evenbrite)

Université 
de Montréal et du monde.

Caravane #moiaussi, mardi 10 mars

La Caravane #moiaussi a offert une clinique juridique gratuite, organisée en collaboration avec Juripop et le CAVAC de Montréal (Centres d'aide aux victimes d'actes criminels), et avec participation du DPCP (Directeur des poursuites criminelles et pénales) et du SPVM (Service de police de la Ville de Montréal). Cette clinique installée au Pavillon Jean-Brillant a reçu plusieurs personnes en consultation privée, en matière de violence sexuelle. En plus, l'équipe d'experts, composée d'intervenantes du CAVAC, d'avocats de Juripop, de procureurs du DPCP et d'enquêteurs du SPVM s'est empressée de répondre aux nombreuses questions d'une centaine de personnes participantes.

Conférence : Processus judiciaire en matière de crimes sexuels, mercredi 11 mars

Les conférencières Brigitte Dufresne, enquêteuse au SPVM, et Nadine Haviernick, procureure au DPCP, ont partagé le micro lors d'un événement Facebook en direct. Elles ont décrit toutes les étapes du processus judiciaire en matière de crimes sexuels, depuis le dépôt de la plainte à la police jusqu'au moment où la cause est traitée en cour de justice. Elles ont abordé notamment la notion de consentement au plan légal. Plus de 150 personnes ont eu l'occasion d'assister à la conférence ou de la visionner en différé.

Conférence :
Processus judiciaire en matière de crimes sexuels

Démystifier le processus judiciaire et le consentement

Les conférencières démystifieront le processus judiciaire en matière de crimes sexuels et expliqueront chacune des étapes de la plainte à la police jusqu'au passage à la Cour de justice. Elles aborderont aussi la notion de consentement au plan légal.

Qu'est-ce que le consentement?
Qu'est-ce qui rend un consentement invalide?

11 mars – 12 h (durée 90 min.)
Carrefour des arts et sciences,
pavillon Lionel-Groulx
3150, rue Jean-Brillant, salle C-2059

CONFÉRENCIÈRES :

- **Brigitte Dufresne**, enquêteuse à la section des agressions sexuelles du SPVM
- **Nadine Haviernick**, procureure aux poursuites criminelles et pénales, spécialisée en agression sexuelle.

Visitez notre page Facebook

Université de Montréal et du monde.

5 kiosques de sensibilisation sur les campus animés les bénévoles de l'AHC.

Les 5 kiosques, animés par l'équipe de bénévoles de l'AHC des SAÉ et installés à divers lieux sur les campus, avaient pour objectif de susciter la discussion sur les droits, les recours et les ressources existantes en matière d'agression sexuelle. L'approche ludique était ici privilégiée. On invitait les personnes à jouer à la roulette et à répondre à une série de questions sur le sujet. Ceux et celles qui ont participé recevaient un sac réutilisable en coton à l'effigie de la Campagne Non à la violence à caractère sexuel. Au total 336 personnes ont été abordées et 215 ont participé au jeu.

Publicité, diffusion, matériel de sensibilisation et collaboration interne

Le BIMH a procédé, avec l'aide de la DI (Direction des immeubles), à trois affichages intensifs sur les campus de l'UdeM : un premier pour annoncer la Semaine de prévention, un deuxième pour la Caravane #moiaussi et un troisième pour la conférence. Plusieurs centaines de petits autocollants et de sacs réutilisables en coton ont été distribués durant l'événement. Les affiches de la Semaine de prévention et de la conférence, ainsi que les autocollants et les sacs arboraient tous une facture visuelle conforme à celle de la Campagne *Non à la violence à caractère sexuel*. En collaboration avec le BCRP, des slogans ont été créés pour l'occasion et ont été déclinés en trois types sur les affiches, les autocollants et les sacs : *Non aux mains baladeuses*, *Non aux photos non sollicitées*, et *Non aux regards déplacés*. La FAÉCUM, le BCRP, les SAÉ et la DRH ont collaboré à la diffusion de l'événement sur leurs portails respectifs. L'AHC des SAÉ a offert, sa participation précieuse à l'animation des kiosques, comme elle le fait depuis plusieurs années.

Activités d'accueil et événements spéciaux

En 2019-2020, une formation obligatoire a été offerte à (14) quatorze reprises aux personnes responsables de l'organisation d'événements spéciaux et d'activité d'accueil. Au total, 564 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 des activités d'accueil et qui interviennent en cas d'incident. Le BIMH en a formés une trentaine en 2019-2020.

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 2019, les valeurs de diversité, d'inclusion et de respect étaient au cœur des activités d'accueil de la rentrée. Le recteur Guy Breton, accompagné de la vice-rectrice aux affaires étudiantes et aux études et de la secrétaire générale de la FAÉCUM, a remis quatre prix aux associations étudiantes s'étant le plus démarquées. Les résultats de ce concours et la qualité des candidatures illustrent bien le changement de culture sur le campus.

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. Cette année, le BIMH a travaillé de manière particulièrement étroite avec le Centre de Pédagogie Universitaire et le Bureau du registraire dans la planification du déploiement de la formation en ligne sur les violences à caractère sexuel.

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

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.

À l'externe

En 2019-2020, 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.

De plus, 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 2019-2020, 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.
- ✓ Comité de travail du projet de coconstruction d'outils destinés à la lutte au harcèlement psychologique ou sexuel au travail, sous la gouverne de Humanov•is.

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.

PARTIE 5

CONCLUSION

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

Au cours du présent exercice, le traitement des situations portées à notre attention a occupé une part importante des activités du BIMH et de ses ressources, d'autant plus lorsque les situations nécessitent la collaboration de différents partenaires de l'UdeM. En ce qui a trait aux activités de prévention, de nombreuses activités de formation ont été offertes afin de répondre à des besoins spécifiques de membres de notre communauté, en plus du déploiement de la formation obligatoire prévue dans la Politique visant à prévenir et à combattre les conduites et les violences à caractère sexuel.

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, leur collaboration 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

Un zeste de...
reconnaissance

Une touche de...
valorisation

Une pincée de...
civisme

Une parcelle de...
collaboration

Une bonne quantité...
d'empathie

e
respect
une
recette
gagnante

