

CENTRE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

Rapport annuel
2016-2017 et 2017-2018

Centre de prévention et d'intervention
en matière de harcèlement



UNIVERSITÉ
LAVAL

Table des matières

Mot de la directrice	2
Tableaux récapitulatifs	4
1. Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement	6
Le mandat	6
L'équipe	6
2. Tableau des activités de prévention et de formation	7
3. Statistiques et commentaires	9
Répartition des dossiers au cours d'une année	9
Répartition selon le sexe	10
Nombre de demandes	11
Nature des demandes (signalements, consultations et plaintes)	14
Répartition des demandeurs et des personnes mises en cause	17
Traitement des demandes	18
Délai de traitement	19
Les plaintes	20
Traitement des plaintes	22
Conclusion	23

Mot de la directrice

« *C'est notre regard qui enferme les autres dans leurs plus étroites appartenances, et c'est notre regard aussi qui peut les en libérer.* » - A. Maalouf

L'Université met à la disposition de la communauté universitaire un Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH) dont le mandat est d'accueillir, d'informer, de conseiller et d'assurer le suivi des demandes des personnes qui le consultent, d'organiser des activités de prévention, de recevoir les plaintes et de les transmettre aux vice-rectorats responsables pour évaluation et traitement.

Les activités de prévention et d'intervention du CPIMH des deux dernières années ont été marquées du sceau de nouvelles normes sociales et gouvernementales favorisant un changement de culture en matière de lutte contre les violences à caractère sexuel et exigeant une réponse institutionnelle adaptée à ces changements.

À cette fin, le CPIMH a coordonné les 2^e et 3^e campagnes institutionnelles « *Sans oui, c'est non!* » (SOCN) s'étant déroulées en février 2017 et février 2018 avec ses principaux alliés à cet égard que sont la Confédération des associations d'étudiants et d'étudiantes de l'Université Laval (CADEUL) et l'Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux cycles supérieurs (AELIÉS). Les campagnes ont totalisé la participation directe d'environ 4000 personnes. La notoriété des campagnes augmente d'année en année. Le CPIMH souligne l'implication bénévole d'une trentaine de personnes, tant parmi la communauté étudiante que du personnel. Ces rendez-vous, désormais récurrents, visent à augmenter l'identification et la prise de conscience des manifestations de violences à caractère sexuel, à sensibiliser la communauté universitaire à la notion de consentement, à outiller les victimes et les témoins à réagir adéquatement et finalement, à publiciser les ressources d'aide et de support disponibles sur le campus et dans la société. Des activités propres au personnel ont été offertes par le Vice-rectorat aux ressources humaines (VRRH) dont nous soulignons, cette année, la participation à la campagne SOCN initialement déployée auprès de la communauté étudiante.

De concert avec la Direction des services aux étudiants (DSE), le CPIMH a également coordonné les activités d'un groupe de travail institutionnel sur la prévention du harcèlement psychologique en milieu étudiant. Une première campagne de sensibilisation a été tenue en novembre 2017 intitulée « *Le respect, rien de moins.* ». La campagne a totalisé la participation directe d'environ 600 personnes. Le CPIMH souligne l'implication bénévole d'une quinzaine de personnes, tant étudiants et étudiantes que du personnel. Le VRRH a émis le souhait que cette campagne s'adresse également au personnel. Aussi, pour la seconde édition à intervenir à l'automne 2018, la campagne comportera des activités pour l'ensemble de la communauté universitaire.

Sous la thématique de la prévention, l'Université a procédé à l'embauche d'une ressource en février 2017 qui, outre le soutien aux activités usuelles du CPIMH, peut agir à titre d'intervenante de première ligne en complément des services offerts par le Service de sécurité et de prévention (SSP), le Centre d'aide aux étudiants (CAE) et le Programme d'aide aux employés (PAE) si le CPIMH recevait des dévoilements de situations de harcèlement et d'agressions sexuelles.

L'embauche de cette ressource a aussi permis de bonifier l'offre de formation. Du contenu éducatif intégrant les recommandations issues de données de recherches a été développé et offert. Ainsi, 95 témoins-actifs ont été formés à l'importance d'agir lorsqu'une personne est témoin d'une violence à caractère sexuel. Trois cents guides agissent dorénavant à la diminution de l'occurrence des activités à connotation sexuelle dans les activités d'intégration et 150 nouveaux bénévoles ont été formés. Des ateliers de sensibilisation sur mesure en prévention et accueil des victimes, ainsi qu'un programme de formation « pairs-aidants » en collaboration avec la Clinique de counseling et d'orientation, ont également été développés et déployés.

Le CPIMH a reçu plusieurs demandes de soutien en prévention de situations de harcèlement en matière de violences à caractère sexuel (VACS). C'est une bonne nouvelle! En raison de la nature intime des gestes posés, ces personnes, en général, craignent de porter plainte redoutant de ne pas être crues ni prises au sérieux. Elles refusent parfois de participer à un processus reconnu pour être administrativement lourd. Les personnes victimes étant déjà atteintes psychologiquement des conséquences des gestes subis pourraient préférer consacrer temps et énergie à leur rémission.

C'est donc avec plaisir que je présente la reddition de comptes du CPIMH couvrant les exercices financiers 2016-2017 et 2017-2018. Madame Josée Laprade a occupé la fonction de directrice jusqu'au 23 mars 2018. Au nom de la communauté universitaire, je la remercie pour son engagement sincère à la sensibilisation et la prévention en matière de harcèlement. J'en assume la direction par intérim depuis cette date. Les considérations qualitatives relativement aux dossiers seront traitées succinctement, la directrice par intérim ayant traité les dossiers d'avril 2018.

Bonne lecture,

Nancy Chamberland, notaire

Directrice par intérim

Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement

Tableaux récapitulatifs

1. Activités et dossiers

	Année 2016-2017	Année 2017-2018
Activités de prévention, formation, sensibilisation	106	138
Membres de la communauté universitaire rejoints	6301	5843
Campagne « Sans oui, c'est non! »	10 au 24 février 2017	12 au 23 février 2018
Campagne « Le Respect, rien de moins. »	S/O	7 au 11 novembre 2017
Dossiers*	201	241
Plaintes	15	10
- Harcèlement psychologique	14	9
- Harcèlement sexuel	1	0
- Harcèlement psychologique et sexuel	--	1
Plaintes		
- Recevables	11	8
- Non recevables	2	1
Mode alternatif de règlement des différends		
- Médiation en cours	s/o	s/o
- Médiation conclue	2	1
Enquêtes		
- En cours au 30 avril	1	7**
- Enquête suspendue au 30 avril***	2	1
- Fondée	0	--
- Non fondée	8	--

* En 2016-2017, le CPIMH a procédé à l'ouverture de 201 dossiers. De ce nombre, 79 ont été traités et fermés au cours de cette même année financière et 122 l'ont été au cours de l'année financière 2017-2018, dont 13 dossiers, toujours en suspens à la fin mars, ont été fermés en avril 2018 finalisant ainsi le traitement de l'ensemble des dossiers 2016-2017.

En 2017-2018, le CPIMH a procédé à l'ouverture de 241 dossiers. De ce nombre, 228 ont été traités et fermés au cours de cette année financière dont 119 entre le 27 mars et le 30 avril 2018. Le traitement des 13 dossiers restants avait été complété à la fin mai 2018.

** En date de la rédaction du rapport annuel, une enquête est complétée et le rapport de l'enquêteur a été déposé auprès de la vice-rectrice ressources humaines qui y donne suite.

*** Une enquête peut être suspendue parce que la personne plaignante, mise en cause ou témoignant est absente pour maladie et que l'enquêteur ou l'enquêtrice ne peut procéder, ou que les parties s'entendent pour l'application de modes alternatifs de règlement de leur différend.

2. Personnes ayant utilisé les services du CPIMH

Personnes ayant utilisé les services du CPIMH	2016-2017 - Dossiers			2017-2018 - Dossiers		
	Demandes (dossiers)	Signalements	Plaintes (plaignants)	Demandes (dossiers)	Signalements	Plaintes (plaignants)
Étudiants Étudiantes 1 ^{er} cycle	40	22	2	55	31	0
Étudiants Étudiantes 2 ^e et 3 ^e cycles	37	17	5	56	36	4
Employés Employées	98*	54*	6*	99*	48*	6*
Autres	26	19	2	31	5	0
Femmes	124 (62%)	--	11 (73%)	150 (62%)	--	5 (50%)
Hommes	77 (38%)	--	4 (27%)	91 (38%)	--	5 (50%)
Total dossiers	201	186**	15	241	231**	10

* Incluant gestionnaires

** Consultations et signalements

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

Le mandat

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

L'équipe

Josée Laprade, directrice jusqu'au 23 mars 2018;

Nancy Chamberland, directrice par intérim à compter du 26 mars 2018;

Christine Delarosbil, coordonnatrice d'opérations;

Diane Lagueux, secrétaire de direction.

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

2. Tableau des activités de prévention et de formation

Année 2016-2017		
Rencontre, sensibilisation, formation	Activités	Nombre de personnes rencontrées
Communauté étudiante		
- Tournée des classes (FLE : français langue étrangère et autres)	Général : 36 FLE : 34	3353 840
- Présentations lors de l'atelier « Les CLÉS de la réussite », organisé par le Centre d'aide aux étudiants	3	30
- Présentations lors de rencontres organisées par la Direction des services aux étudiants avec les organisateurs des activités d'accueil et d'intégration	2	200
- Formations des témoins-actifs	6	48
- Sensibilisation dans les kiosques d'informations de la rentrée et de la campagne « Sans oui, c'est non! »	16	1656
- Formations des bénévoles pour intervenir dans la campagne « Sans oui, c'est non! »	2	29
Gestionnaires		
Formations, présentations, conférences	1	25
Membres du personnel		
Formations offertes à différents groupes du personnel	6	120
TOTAL	106	6301

Année 2017-2018

Rencontre, sensibilisation, formation	Activités	Nombre de personnes rencontrées
Communauté étudiante		
- Tournée des classes (FLE : français langue étrangère et autres)	Général : 30 FLE : 15	2585 276
- Présentations lors de l'atelier « Les CLÉS de la réussite », organisé par le Centre d'aide aux étudiants	4	35
- Présentations lors de rencontres organisées par la Direction des services aux étudiants avec les organisateurs des activités d'accueil et d'intégration	2	200
- Formations aux intégrateurs et intégratrices	20	300
- Formations des témoins-actifs	6	36
- Sensibilisation dans les kiosques d'informations, rentrée, portes ouvertes, semaine du bien-être et de la santé mentale, Jeux de sciences et génie, colloque en pharmacie, campagnes « Sans oui, c'est non! »	32	2060
- Formations des bénévoles pour intervenir dans les campagnes « Sans oui, c'est non! » et « Le respect, rien de moins. »	15	100
- Formations en intervention et en prévention des violences sexuelles	2	40
- Formations à l'animation en prévention des violences sexuelles	2	15
- Formations des pairs-aidants contre l'intimidation	4	45
Gestionnaires		
Formations, présentations, conférences	2	56
Membres du personnel		
Formations offertes à différents groupes du personnel	4	95
TOTAL	138	5843

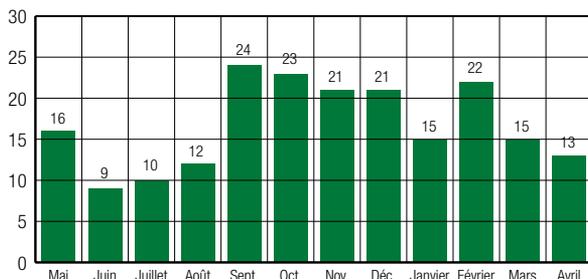
On observe que plus d'activités de prévention ont été offertes dans la dernière année mais que la participation a diminué. Le CPIMH portera une attention particulière aux besoins des clientèles, à l'offre et la promotion des activités.

3. Statistiques et commentaires

Répartition des dossiers au cours d'une année

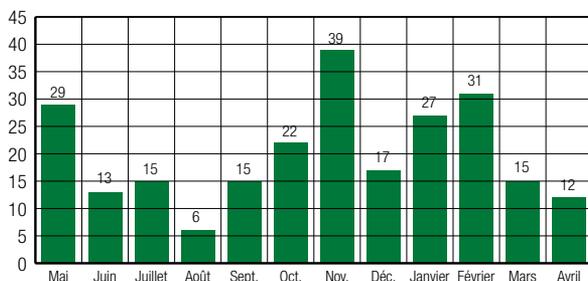
Répartition mensuelle des ouvertures de dossiers

2016-2017



Total : 201

2017-2018



Total : 241

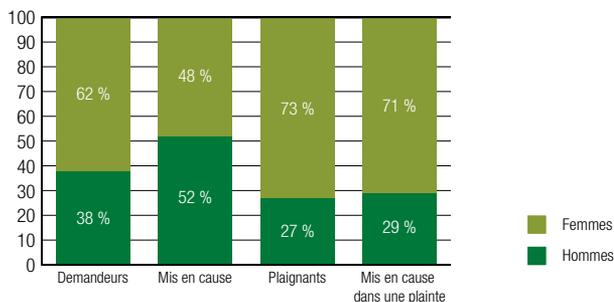
Les rentrées scolaires aux sessions d'automne et d'hiver ainsi que les campagnes de prévention en novembre et février semblent avoir une incidence sur le nombre de consultations au CPIMH. Toutefois, l'examen des tableaux de répartition des demandes des quatre années précédentes accessibles sur le site internet du CPIMH² n'indique aucune constance en ce qui a trait aux périodes d'achalandage.

² <https://www.ulaval.ca/services-ul/harcèlement.html>

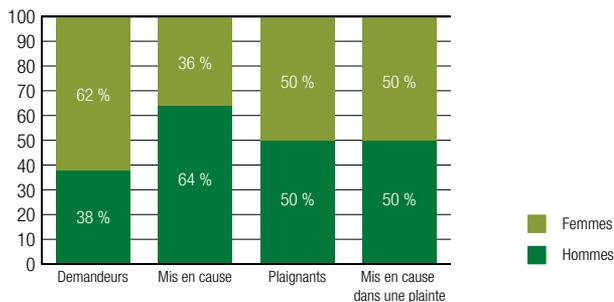
Répartition selon le sexe

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

2016-2017



2017-2018



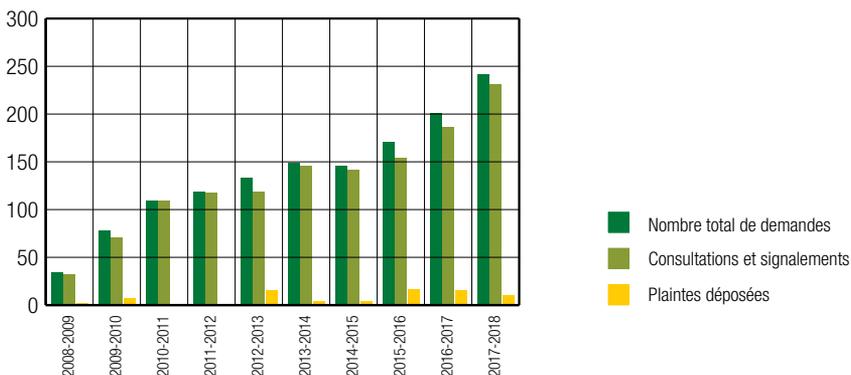
Les violences à caractère sexuel (VACS) sont couramment issues d'une dynamique de relation de pouvoir genrée. On observe que ce sont effectivement plus souvent les hommes qui sont mis en cause dans ce type de harcèlement. Le maintien de statistiques binaires, hommes/femmes, présente un biais hétéronormatif réducteur. Il serait à propos de réfléchir à l'opportunité d'introduire des statistiques reflétant le concept d'intersectionnalité³ illustrant les multiples formes de victimisation et d'invisibilisation⁴ présentes dans les violences à caractère sexuel. Cette réflexion devra prendre en compte la crainte d'identification et d'ostracisme pouvant provenir du fait de la diversité culturelle, d'opinions, de milieux socio-économiques, de genre ou d'orientation sexuelle que peut représenter le fait, pour une personne d'effectuer un double dévoilement. D'aucuns pourraient refuser la prise en compte de leur confiance à cet égard dans la tenue de telles statistiques.

³ Reconnaissance que divers facteurs de différenciation ont des effets cumulatifs discriminatoires.

⁴ Prégnance de stéréotypes participant à la banalisation et l'occultation des violences et, à l'inversion des responsabilités.

Nombre de demandes

État des interventions du CPIMH de 2008 à 2018



2016-2017

Demandses : 201
Consultations et signalements : 186
Plaintes déposées : 15

2017-2018

Demandses : 241
Consultations et signalements : 231
Plaintes déposées : 10

Le nombre total de dossiers compilés a augmenté au cours des deux dernières années. Cependant, la tâche la plus ardue afin d'assurer au lecteur une lecture comparative, juste et intelligible des redevances de comptes passées en lien avec celle faisant l'objet de ce rapport, aura été de distinguer les définitions et concepts modifiés au fil des ans. À compter de 2012, le caractère potentiel du harcèlement auquel on référerait auparavant dans les rapports annuels, disparaît.

On réfère dorénavant le lecteur à des « Activités d'intervention » définies dans certains rapports comme étant les tâches du personnel du CPIMH, effectuées prioritairement aux activités de prévention (2012-2013, 2013-2014) puis, par la suite, comme étant les demandes d'aide des membres de l'Université (2014-2015, 2015-2016). Ces activités d'intervention ou demandes d'aide comportent une catégorisation : consultations et plaintes jusqu'en 2013 puis à compter de 2014 de consultations, signalements et plaintes. On y mentionne que les activités d'intervention impliquent plusieurs types de démarches évoluant également : de séance d'information à procédure de plaintes. Le nombre d'interventions par dossier est comptabilisé sans être défini.

Au chapitre des « Activités d'intervention », le « Nombre de demandes » équivaut à l'ensemble des dossiers ouverts annuellement et comporte, à l'instar des activités d'intervention, une catégorisation identique.

En 2015-2016, on précise ce que le CPIMH entend par le terme « Signalement », savoir des « situations concrètes comportant des comportements vexatoires et des demandes d'aide. La personne exprime alors un degré de détresse psychologique générée par une situation de manque de respect répété ou d'abus de pouvoir »⁵. On précise également que les consultations qui incluent les signalements sont des «...demandes d'information en lien avec le mandat du CPIMH ou des situations de harcèlement présumées en dehors du mandat du CPIMH...»⁶. Le grand nombre de dossiers de signalements résulte donc en partie du fait que des informations sollicitées relativement à la notion de harcèlement, sont compilées sous la rubrique « Signalement ». Les dossiers peuvent aussi porter le statut « réglé » lorsque l'information a été donnée à la satisfaction du demandeur ou de la demandeuse et « sans suite » si aucune intervention autre que celle d'informer n'a été effectuée. Aussi, pour une même situation où une seule personne est visée, le CPIMH a procédé à autant d'ouverture de dossiers de signalements que d'étudiants ou étudiantes ayant consultés, soit huit dossiers. Un signalement, sans nécessiter la certitude absolue de harcèlement, est plus qu'une demande d'informations. Un signalement devrait impliquer le dévoilement d'une préoccupation réelle, d'inquiétude face à un comportement vexatoire ayant l'apparence de harcèlement vécu par le ou la protagoniste, ou dont il ou elle a été témoin. Des distinctions seront faites dans les compilations futures.

La rubrique « Nature des demandes » devient à compter de 2015-2016, « Objet des demandes », et distingue le harcèlement psychologique du harcèlement sexuel. À cette distinction, on ajoute, à compter de 2012, une activité « Intervention préventive », définie comme étant celle effectuée afin d'éviter qu'une situation ne dégénère en harcèlement ainsi qu'une autre catégorie intitulée « Autre »⁷ et qui concerne « les demandes de membres de la communauté à l'extérieur du mandat premier du CPIMH et dont plusieurs sont référées à d'autres instances » ou encore celles qui ne semblaient pas assez risquées pour que le CPIMH intervienne. On y inclut aussi les demandes d'informations sur le harcèlement.

Au CPIMH, les dossiers font, quant à eux, état de distinctions que l'on ne retrouve pas dans les rapports annuels. Outre la distinction quant au genre de la personne et à la nature de la demande relative au harcèlement soit psychologique, sexuel, ou à la fois psychologique et sexuel, les dossiers contenaient aussi la forme qu'a pu prendre le harcèlement soit cyber harcèlement, harcèlement vertical, horizontal, et encore le caractère préventif de la consultation ou « Autre ». L'analyse des dossiers des deux dernières années compilés sous le vocable « Harcèlement psychologique - Autre » révèle qu'il s'agit de dossiers de type administratif. Nous y reviendrons.

⁵ Rapport annuel 2015-2016 p. 12

⁶ Voir supra

⁷ Rapport annuel 2012-2013 p.9

Finalement, les rapports annuels comportent une rubrique « Traitement des consultations » incluant les signalements, devenue « Traitement des consultations et signalements » à compter de l'année 2014-2015 et qui vise à la fois de l'état d'avancement des dossiers à la fin de l'année financière, mais aussi le fait qu'à compter de 2013-2014, « les [...] dossiers de consultation sans signalement représentent des rencontres avec des gestionnaires, professeurs, intervenants, mais qui ne concernent pas un cas spécifique de harcèlement [...] ainsi que les dossiers en dehors du mandat du CPIMH ». ⁸ Ces dossiers de consultation constitués de signalements et de plaintes peuvent à la fin de l'année financière avoir le statut de réglé, référé, sans suite, en suivi court ou long, être en cours ou en échec. Ces termes n'ont pas fait l'objet de définitions. On peut supposer qu'échec signifie échec d'une conciliation ou d'une médiation, mais ce n'est pas défini.

À la lecture des rapports annuels, les demandes classées sous la rubrique « Autre » ne cessent d'augmenter depuis 2012 passant de 16 % des demandes à 21 %, 32 %, 39 % à 38 % et 30 %. On se rappelle qu'il s'agit de demandes jugées à l'extérieur du mandat du CPIMH, dont les demandeurs sont référés ailleurs sur le campus ou à l'extérieur ou qui ne présentent pas de facteurs de risques justifiant une intervention ou qui concernent des demandes d'informations sur le harcèlement.

Tel que mentionné plus haut, les dossiers des deux dernières années qui comportent cette mention « Consultation en matière de harcèlement – Autre » représentent annuellement une trentaine de dossiers de demandes administratives: demandes d'informations en prévention des violences à caractère sexuel, demandes d'entrevues de tiers ou d'autres universités sur les services offerts par le CPIMH, demandes de matériel promotionnel, demandes de formations ou de rencontres, demande de la part de journalistes sur la date de parution du prochain rapport annuel.

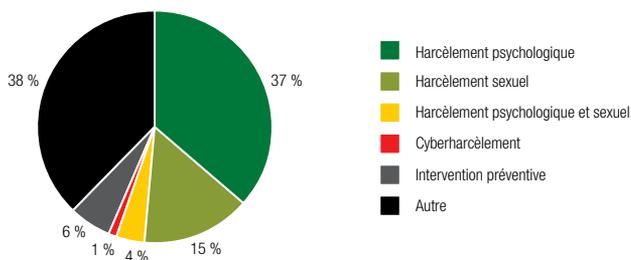
Il nous semblait moins à propos que ces demandes, bien que requérant du temps/ressource, fassent partie de la compilation des dossiers en matière de harcèlement. Cette classification sous le vocable « Harcèlement psychologique-Autre » pouvait involontairement laisser croire au lecteur que les problématiques liées au harcèlement étaient plus nombreuses qu'elles ne l'étaient en réalité. Ainsi, avec le retrait des dossiers administratifs de la compilation des dossiers pour l'année 2016-2017, le nombre de dossiers ouverts eût été de 167 (201-34) et avec le retrait des dossiers administratifs de la compilation des dossiers pour l'année 2017-2018, le nombre de dossiers ouverts eût été de 209 (241-32). La dénomination des dossiers a été révisée en avril 2018 afin de refléter plus justement, à compter de la prochaine année, la nature des demandes reçues au CPIMH. La hausse des dossiers, prenant en compte ces considérations, est plus ténue, mais suit tout de même une courbe ascendante.

⁸ Rapport annuel 2013-2014 p. 13

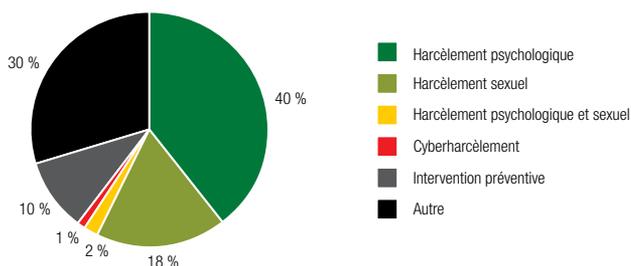
Nature des demandes (signalements, consultations et plaintes)

Répartition de la nature des demandes

2016-2017



2017-2018



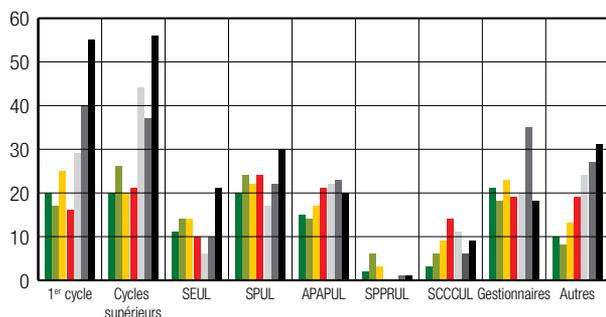
Les demandes étudiantes au premier cycle concernent principalement le fait de difficultés relationnelles circonstanciées vécues avec leurs pairs : ruptures amoureuses difficiles et mal acceptées, teneur et ton des propos échangés sur les réseaux sociaux, difficultés d'intégration dans un groupe lors de travaux d'équipe, stress de performance et difficultés d'adaptation induites par leurs études universitaires.

Aux cycles supérieurs, les demandes sont très souvent relatives aux difficultés d'encadrement : inadéquation entre les attentes des directeurs et des directrices de recherche et les besoins variables des étudiants et des étudiantes selon leur degré d'autonomie, leurs circonstances de vie, la maîtrise de la langue ou leur culture. Le but de la formation aux cycles supérieurs est de s'initier et de maîtriser le métier de chercheur(e), très exigeant s'il en est. La pression à la publication existe pour tous, professeurs(es) et étudiants(es). Il est impératif de s'entendre en amont, au début des études aux cycles supérieurs sur les attentes réciproques. Lorsqu'une difficulté académique ou personnelle survient avec un directeur ou une directrice, beaucoup d'étudiants et d'étudiantes craignent les représailles. Ils et elles ont peur de nuire à la réussite de leurs études en cas de divulgation des difficultés vécues avec leur direction de recherche. Le fait que certains de ces étudiants(es) de l'international soient tributaires d'un renouvellement de permis accroît objectivement le facteur de risque potentiel inhérent à une relation d'autorité. Les situations dysfonctionnelles narrées sont préoccupantes parce que malheureusement dénoncées de manière récurrente dans les rapports annuels tant du CPIMH que du Bureau de l'Ombudsman. Un rapport de 2017 de l'AEIÉS sur le sujet fait également état d'observations similaires. Ce qui est réclamé par l'AEIÉS, à l'instar d'une recommandation que j'avais formulée en 2010 dans un premier rapport annuel à titre d'ombudsman, c'est de rendre obligatoire la signature du Plan de collaboration. L'étude de l'AEIÉS montre que les étudiants(es) ayant signé une telle entente sont significativement plus satisfaits de leur relation d'encadrement.

Aux cycles supérieurs, la Faculté des études supérieures et postdoctorales (FESP) effectue des tournées auprès des directions facultaires, rencontre les nouveaux professeurs et les nouvelles professeuses, afin de leur rappeler l'importance du Plan de collaboration, d'insister sur les rôles et responsabilités dévolus aux responsables des études supérieures et du support que la FESP peut apporter. Sous l'angle de la rétention et de la réussite étudiante, la prise en charge des problèmes avant qu'ils ne dégèrent, est une pratique préconisée. Une personne ressentant un mal-être, une souffrance n'est pas forcément dans une situation d'abus de pouvoir ou de harcèlement psychologique, mais elle n'en mérite pas moins l'attention des responsables facultaires. Le CPIMH entend collaborer de manière plus concertée avec la FESP, les décanats et le Vice-rectorat aux études et aux affaires étudiantes (VREAE) afin que ce type de dossiers soit traité en temps opportun par le bon forum. En effet, il serait superflu de rappeler que la gestion académique des dossiers des étudiants et des étudiantes relève de la responsabilité des directions de programmes, des vice-décanats et également, pour les cycles supérieurs, de la FESP. Les consultations qui ne comportent pas de composante de harcèlement ne sont pas de la responsabilité du CPIMH.

En matière de consultation sur les violences à caractère sexuel, les sujets évoqués sont variés. Ils ont trait à des situations vécues avec un pair ou un tiers parfois sur le campus, mais aussi à l'extérieur, dans la société : drague insistante et malhabile, propos sexistes, événement traumatique vécu dans l'enfance ou l'adolescence et dont certains déclencheurs éveillent de vieilles blessures. La prise en charge de ces dossiers par le CPIMH, jusqu'à l'adoption et le déploiement de la *Politique sur les violences à caractère sexuel*, demeurera inchangée, mais la dénomination qui leur sera attribuée comportera plus de détails de manière à ce que l'information reflète mieux la réalité vécue sur le campus, mais qu'elle fasse également état de celle vécue à l'extérieur du campus.

Comparatif annuel des demandeurs selon leur statut



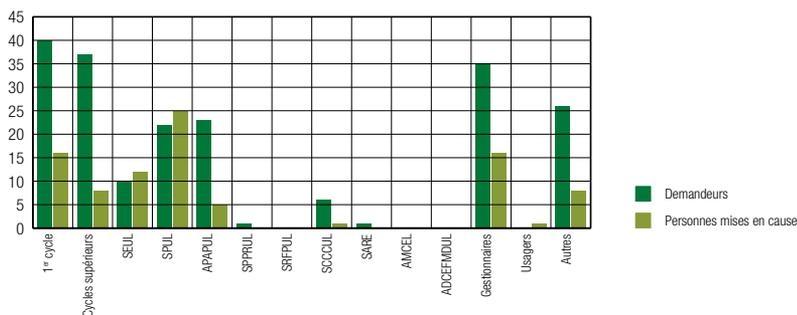
Année	1er cycle	Cycles supérieurs	SEUL	SPUL	APAPUL	SPPRUL	SCCCUL	Gestionnaires	Autres
2011-2012	20	20	11	20	15	2	3	21	10
2012-2013	17	26	14	24	14	6	6	18	8
2013-2014	25	20	14	22	17	3	9	23	13
2014-2015	16	21	10	24	21	0	14	19	19
2015-2016	29	44	6	17	22	0	11	20	24
2016-2017	40	37	10	22	23	1	6	35	27
2017-2018	55	56	21	30	20	1	9	18	31

Les demandes sollicitées par les membres du personnel concernent majoritairement le climat de travail au sein d'une unité, d'un département, d'une faculté. Plusieurs facteurs sont évoqués par ceux-ci pour définir leurs difficultés: la répétition de directives imprécises, l'absence d'écoute véritable ou une qualité d'écoute discutable, des rôles et responsabilités mal définis, incompris. Des relations interpersonnelles difficiles avec des collègues, un supérieur ou une supérieure, le favoritisme au sein d'une équipe sont également générateurs de tensions. L'absence de support, la négligence de la gestion du changement à l'occasion d'une restructuration, une gestion frileuse ou à l'inverse pointilleuse, l'absence de considération perçue ou réelle se retrouvent également au chapitre des doléances évoquées. Les difficultés sont vécues en silence, la mobilisation disparaît graduellement, le découragement se fait sentir. Certains développent des maladies entraînant des absences prolongées du travail. Un incident survient et devient le point de rupture d'une situation jusqu'alors tolérée. L'épithète de harcèlement psychologique est rapidement accolée au mal-être, au stress, à l'anxiété ou à la souffrance par ailleurs réellement vécue par la personne qui se confie. Celle-ci sollicite alors une consultation au CPIMH ou entend déposer une plainte, désireuse de faire cesser la situation. Le problème dévoilé, qui ultimement pourrait devenir du harcèlement, relève, au moment de la consultation au CPIMH, plus de la gestion des ressources humaines.

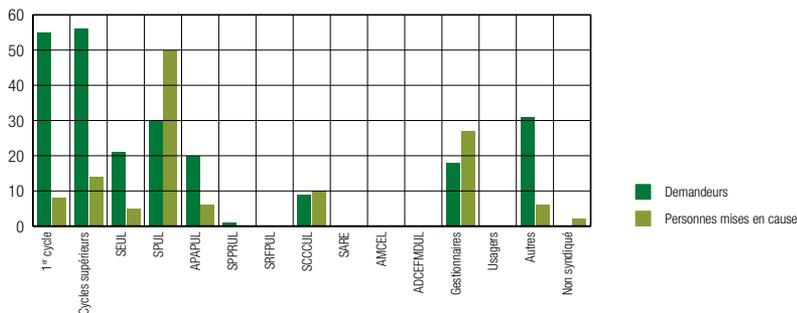
Mes échanges avec le VRRH et le VREAE témoignent d'une volonté réciproque de relever les défis de gestion et de favoriser la mise en pratique des valeurs universitaires de responsabilité, courage, inclusion, respect, intégrité et de solidarité. Toutes les unités de l'institution doivent se mobiliser pour faire prévaloir une culture de tolérance, de bienveillance propice à l'établissement d'un environnement d'étude et de travail sain et valorisant.

Répartition des demandeurs et des personnes mises en cause

2016-2017

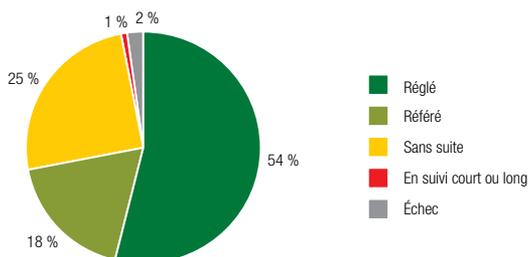


2017-2018

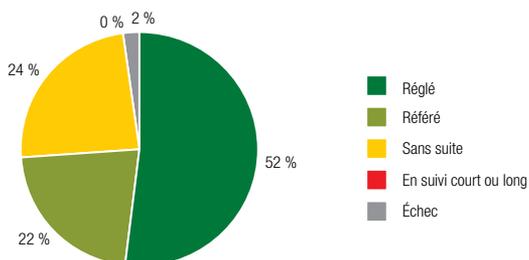


Traitement des demandes

2016-2017

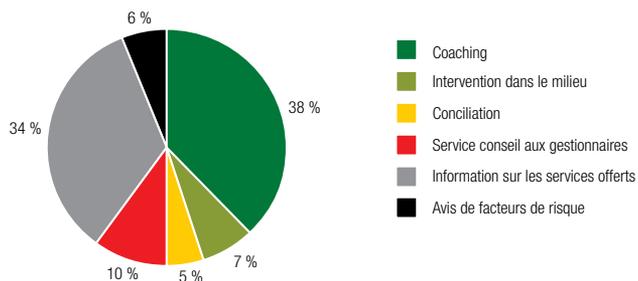


2017-2018

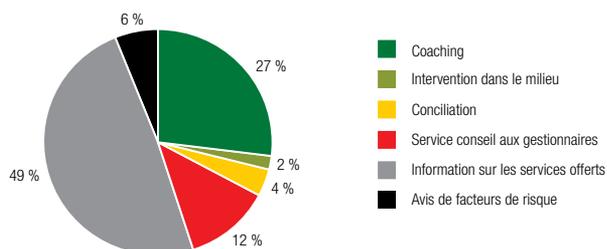


Type d'intervention consécutive à une consultation ou un signalement

2016-2017



2017-2018



Délai de traitement

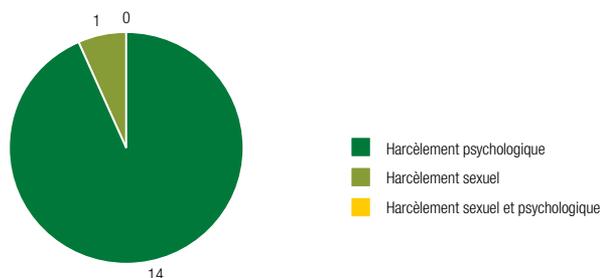
Cette rubrique n'existe pas dans les statistiques du rapport annuel. Toutefois, consécutivement à l'examen d'un échantillon aléatoire de dossiers, j'ai été à même de constater que le délai entre l'ouverture et la fermeture d'un dossier est administrativement long alors que le traitement peut être ponctuel et rapide. L'implantation d'un mécanisme de suivi plus rigoureux permettra de procéder avec célérité à la fermeture des dossiers complétés afin de refléter avec plus d'exactitude la teneur du volume et du temps de traitement des dossiers selon leur nature.

Par exemple, dans un dossier, le CPIMH est consulté par une partie en décembre pour l'obtention d'informations relativement au processus de conciliation. En juin de l'année suivante, soit plus de 6 mois après la consultation téléphonique, le CPIMH communique avec la personne afin de savoir si la conciliation est toujours requise, et finalement procède à la fermeture du dossier en septembre, soit neuf mois après le téléphone de la demande initiale d'informations. D'autres dossiers ont également fait l'objet d'un traitement similaire. L'un est resté ouvert pendant plus de cinq mois à la suite d'une demande d'informations relative à une conciliation, quant à l'autre consécutivement à une consultation en avril, le CPIMH a écrit au demandeur en août afin de lui rappeler le délai de prescription de 150 jours pour le dépôt d'une plainte et s'enquérir de sa volonté de déposer une plainte. Le dossier sera finalement fermé en décembre sans que le demandeur ne se soit à nouveau manifesté, soit huit mois après le premier contact.

Les plaintes

Nature des plaintes déposées

2016-2017

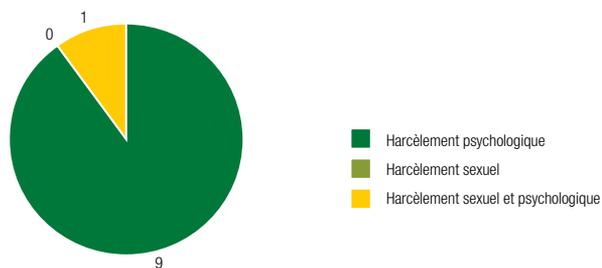


Plaintes : 15

Harcèlement psychologique : 14

Harcèlement sexuel : 1

2017-2018

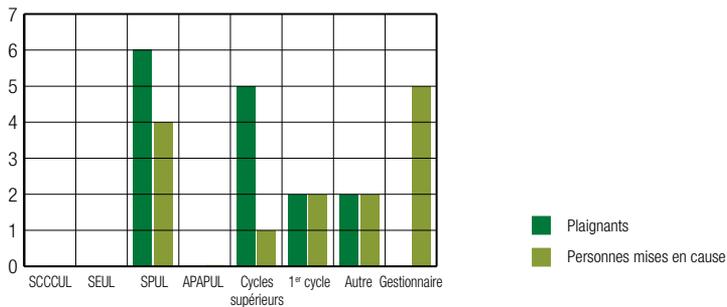


Plaintes : 10

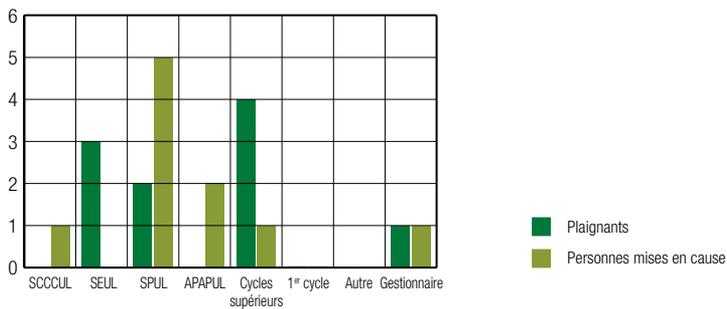
Harcèlement psychologique : 9

Harcèlement psychologique et sexuel : 1

Profil des plaignants et des personnes mises en cause selon leur statut 2016-2017



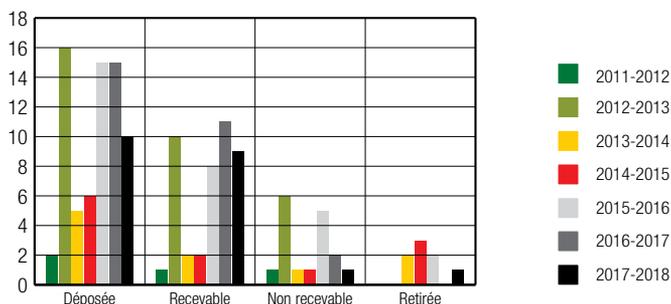
2017-2018



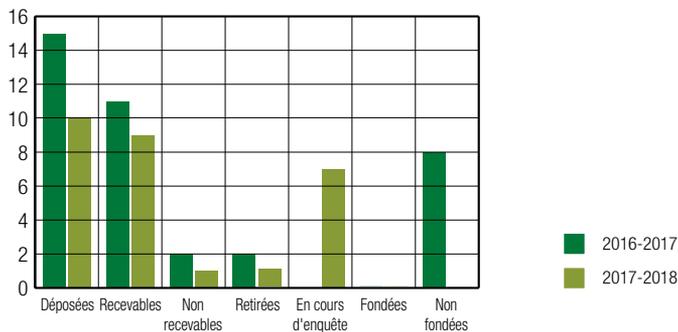
Traitement des plaintes

Le CPIMH transmet sans délai au vice-rectorat responsable la plainte reçue. Le tableau qui suit a été produit par le VRRH en suivi des plaintes. L'analyse de recevabilité d'une plainte et l'enquête nécessaire à la confirmation ou au rejet des allégations sont effectuées par le vice-rectorat responsable.

Recevabilité des plaintes depuis 2011



Traitement des plaintes



Conclusion

Le *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* a été adopté par le Conseil d'administration en février 2016. Les responsables de son application sont, outre le CPIMH, le VRRH, le VREAE et le Vice-rectorat à l'administration (VRA).

De son côté, la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ, c.P-22.1) et les travaux d'élaboration d'une politique institutionnelle en application de cette Loi suscitent une réflexion en profondeur sur la sensibilisation, la prévention, le développement des connaissances, l'accompagnement des personnes, ainsi que l'élaboration d'un modèle de traitement des signalements et des plaintes en matière de violences à caractère sexuel.

Ces travaux doivent servir de tremplin à une réflexion similaire pour le traitement des dossiers de harcèlement psychologique et plus globalement, sur le mandat du CPIMH. Les processus de traitement des dossiers, les rôles, responsabilités et devoirs du personnel de la direction et des membres de l'Université doivent être revus à la lumière des objectifs inscrits au plan d'action 2017-2022 de l'Université. Plus spécifiquement, l'objectif « Soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion » par la facilitation de la gestion des plaintes et des dénonciations ainsi que la résolution des conflits, commande l'élaboration d'un cadre de gestion efficace des plaintes et des enquêtes ainsi que la mise en place d'un guichet unique pour le signalement de situations problématiques et conflictuelles ainsi que l'application de modes de prévention et de règlement des différends. Le CPIMH participe à la prise en charge de la responsabilité institutionnelle de créer et de maintenir un environnement exempt de harcèlement où chacun a droit à la protection de son intégrité physique et psychologique. C'est avec un enthousiasme égal à sa participation aux travaux pour l'élaboration de la *Politique pour combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval* qu'il entend contribuer aux travaux de mise en place d'un cadre de gestion efficace du traitement des dénonciations, des plaintes et des enquêtes.

En terminant, je remercie la communauté universitaire de la confiance témoignée envers le CPIMH et je profite de l'occasion pour remercier mesdames Sophie D'Amours, rectrice, Marie-France Poulin, présidente du Conseil d'administration, Lyne Bouchard, vice-rectrice au ressources humaines et monsieur Robert Beauregard, vice-recteur aux études et aux affaires étudiantes de leur confiance et support. Ils ont toute ma considération.

LE POUVOIR DE CHANGER LES CHOSES



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

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