



RAPPORT ANNUEL 2010-2011

Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement

Présenté au Conseil d'administration de l'Université Laval

Par Jacques Moreau, Directeur

Octobre 2011



Table des matières

Résumé des faits saillants de l'année 2010-2011	7
Remerciements	8
Introduction	9
1. Synthèse des activités de prévention du CPIMH réalisées en 2010-2011	11
1.1 Activités de sensibilisation ou de représentation	11
1.2 Activités de formation	12
2. Synthèse des interventions réalisées par le CPIMH en 2010-2011	13
2.1 Statistiques globales pour 2010-2011	13
2.1.1 Volume de demandes	13
2.1.2 Profil des demandeurs d'aide et des mis en cause en 2010-2011	15
2.1.2.1 Répartition des demandeurs et des mis en cause selon leur statut	15
2.1.2.2 Répartition des demandeurs d'aide et des mis en cause selon le sexe	17
2.1.3 Nature des situations présentées par les demandeurs	18
2.1.4 Problématique de santé mentale	18
2.1.5 Recevabilité des demandes	19
2.1.5.1 Traitement des demandes recevables	19
2.1.5.2 Provenance des situations rapportées	21
3. Activités administratives du CPIMH	23
3.1 Processus de révision du <i>Règlement</i> pour contrer le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel	23
3.2 Communications avec les membres du CIMH	23
3.3 Plan de communication	23
3.3.1 Révision du site internet	23
3.3.2 Révision du matériel promotionnel	24
3.4 Réaménagement des locaux	24
3.5 Constitution d'une liste de médiateurs externes	24
4. Retour sur les objectifs du CPIMH pour 2010-2011	25
4.1 Rappel des objectifs poursuivis pour l'année 2010-2011	25
4.2 Atteinte des objectifs fixés pour l'année 2010-2011	25
4.2.1 Atteinte de l'objectif 1 : Poursuivre l'implantation de nos orientations	25
4.2.2 Atteinte de l'objectif 2 : Consolider nos relations de collaboration	25
4.2.3 Atteinte de l'objectif 3 : Faire connaître le nouveau <i>Règlement</i>	26
4.2.4 Atteinte de l'objectif 4 : Contribuer à l'amélioration continue en matière de santé et de sécurité au travail et aux études	26
5. Objectifs du CPIMH pour 2011-2012	27
5.1 Objectif 1 : Maintenir le cap sur nos orientations	27
5.1.1 Activités de prévention	27
5.1.2 Traitement des dossiers	28
5.2 Objectif 2 : Consolider nos relations de collaboration	28
5.3 Objectif 3 : Faire connaître le CPIMH et le nouveau <i>Règlement</i>	29
Conclusion	31

Résumé des faits saillants de l'année 2010-2011

Activités administratives :

- Adoption du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*, octobre 2010
- Nouveau nom du Centre : Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH), octobre 2010
- Nouveau site Internet : www.harcelement.ulaval.ca, janvier 2011
- Locaux réaménagés protégeant mieux la confidentialité, mars 2011

Activités de prévention réalisées par le CPIMH :

- 35 activités ou rencontres de sensibilisation
- 20 sessions de formation dispensées : « Distinguer le droit de gérance du harcèlement psychologique »

Traitement des dossiers :

- L'achalandage du CPIMH a plus que doublé en deux ans : de 34 dossiers en 2008-2009, il est passé à 89 dossiers en 2010-2011.
- Sauf une exception, toutes nos interventions de cette année ont été faites dans l'optique d'un règlement à l'amiable, soit avant le dépôt d'une plainte formelle. Notre taux de règlement à l'amiable se maintient aux environs de 85 %.
- Aucune plainte formelle de harcèlement n'a été déposée au CPIMH au cours de l'année 2010-2011.
- Nous avons mieux rejoint et mieux supporté les personnes victimes de harcèlement sexuel (17 % des dossiers recevables) grâce à une collaboration accrue avec le Service de sécurité et de prévention.
- La clientèle des étudiants de premier cycle a été mieux desservie cette année grâce à l'ajout d'une personne ressource dédiée à cette clientèle. (15 % des dossiers de cette année comparativement à 0 % l'an dernier)
- Les demandes de support-conseil provenant des gestionnaires sont demeurées importantes, soit environ 17 % des demandes reçues.
- Les gestionnaires ont été quatre fois moins souvent mis en cause, soit 11 % des dossiers de cette année comparativement à 41 % des dossiers de 2009-2010.

Problématiques particulières identifiées et prioritaires pour l'année à venir :

- On nous a signalé l'existence de situations malsaines, voire de traitements abusifs, dont seraient l'objet des étudiants du 2^{ème} cycle et 3^{ème} cycle ou postdoctorants de la part de leur superviseur ou de leur directeur de thèse. Il s'agit de 16 % de nos dossiers recevables. Pour la plupart, les étudiants n'osent pas porter plainte pour ne pas compromettre leur réussite académique. Un dossier que nous jugeons préoccupant et que nous souhaitons mieux documenter.
- Quelques cas d'étudiants présentant des problèmes de santé mentale et ayant des comportements harcelants, inquiétants ou violents ont causé des perturbations dans leur milieu d'étude. Une concertation entre plusieurs services est en voie de s'établir pour intervenir dans ces cas complexes. C'est un dossier que nous suivrons de près

Remerciements

Plusieurs personnes ont contribué à l'atteinte des résultats que nous vous exposons dans ce rapport. Nous tenons à remercier en tout premier lieu notre collaboratrice Madame Marylène Cloutier, coordonnatrice des opérations, dont le soutien et la contribution furent des plus précieuses tout au long de l'année.

Nous tenons également à remercier pour leur collaboration et pour leur confiance le personnel des instances suivantes: équipe de Direction de l'Université, en particulier l'équipe du Vice-rectorat aux ressources humaines, Service des ressources humaines, Secrétariat général, Service de sécurité et prévention, Bureau de la vie étudiante, Centre d'aide aux étudiants, Bureau de l'Ombudsman, Service des résidences, Bibliothèque, Service des immeubles, Service des finances, Service des activités sportives, syndicats: SPUL, APAPUL, SEUL, SCCCUL, SPRUL, SARE, et associations étudiantes: CADEUL et AELIÉS. Nous voulons aussi souligner l'excellente collaboration offerte par les Doyens de plusieurs facultés et des membres de leur équipe de direction dans le traitement à l'amiable de certaines situations délicates.

Enfin, nous voulons remercier également la Direction des communications et le Service de reprographie pour leur implication dans la révision de notre matériel promotionnel.

Introduction

Nous voici déjà rendu à la rédaction de notre troisième rapport annuel à titre de Directeur du *Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement* (CPIMH). Étant maintenant à mi-chemin dans notre mandat de 5 ans, il nous est possible cette année d'évaluer nos pratiques en nous basant sur un ensemble de données s'étalant sur trois ans. Plusieurs questions peuvent maintenant être examinées avec plus de certitude. Par exemple, est-il réaliste de parler de prévention du harcèlement? Est-ce que la prise en charge précoce que nous préconisons donne des résultats? Parvient-on réellement à résoudre à l'amiable les situations de harcèlement présumé? Y a-t-il une véritable collaboration entre les différentes instances responsables de la santé au travail et aux études de l'Université pour traiter efficacement les situations problématiques? Jusqu'à quel point nous pouvons dire qu'une culture de prévention en matière de harcèlement se concrétise à l'Université Laval? Est-ce que notre nouveau règlement (*Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*) semble au point? Permet-il d'éviter, comme nous le souhaitons, de recourir trop rapidement à des processus administratifs lourds? Bref, globalement, peut-on dire que nous nous améliorons à l'Université Laval en matière de harcèlement? Et enfin, la question la plus importante d'après nous, est-ce que nous réussissons vraiment à atténuer les impacts négatifs relatifs aux situations de harcèlement?

Telles sont les principales questions auxquelles nous tenterons d'apporter des éléments de réponse à partir des données exposées dans le présent rapport.

Nous présenterons en premier lieu, une synthèse des activités de prévention réalisées par le CPIMH et, en deuxième lieu, les interventions réalisées pour répondre aux demandes d'aide reçues. En troisième lieu, nous traiterons des activités administratives du CPIMH. Nous ferons ensuite un retour sur les objectifs poursuivis pour l'année 2010-2011. Enfin, en dernière partie, nous tournerons notre regard vers l'année 2011-2012 pour discuter des perspectives que nous entrevoyons et des priorités sur lesquelles nous croyons devoir maintenant orienter nos efforts



1. Synthèse des activités de prévention du CPIMH réalisées en 2010-2011

1.1 Activités de sensibilisation ou de représentation

En 2010-2011, nous avons participé à **35 activités ou rencontres de sensibilisation**, ce qui nous a permis d'échanger directement avec **plus de 250 personnes**. À chacune de ces occasions, nous avons poursuivi les mêmes grands objectifs, soit de faire connaître le harcèlement, d'exposer nos orientations et notre souhait d'établir un partenariat pour assurer la prise en charge précoce des situations potentielles de harcèlement.

La plupart de ces rencontres ont eu lieu avec des partenaires de l'interne : Direction de l'Université, Directions et personnel de plusieurs services, plusieurs Décanats, en particulier celui de la Faculté des études supérieures et postdoctorales, syndicats, associations étudiantes, Journées d'accueil des étudiants (Rentrée UL).

La tenue de toutes nos rencontres visant la sensibilisation a été fort enrichissante. Effectivement, nous avons la conviction qu'en plus de faire connaître les orientations du CPIMH, elles ont réellement permis d'établir ou de consolider le partenariat souhaité avec chacune de ces instances. Un mouvement d'adhésion aux orientations présentées fut généralement observé. Soulignons en particulier notre participation à la Session d'orientation et de sensibilisation organisée par le Vice-rectorat aux ressources humaines à l'intention des Doyennes et Doyens, Directrices et Directeurs de département au Manoir de Tilly.

Enfin, la poursuite de cette grande tournée de sensibilisation nous a également permis de préciser les enjeux et les diverses préoccupations de la communauté universitaire, en regard du harcèlement psychologique et sexuel. Les informations recueillies se sont avérées fort précieuses pour conseiller adéquatement la Direction dans le processus de révision du *Règlement*.

Par ailleurs, nous avons également eu l'occasion de faire la promotion de nos orientations à l'Université catholique de Lille en France, dans le cadre du congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française (AIPTLF), en juillet 2010, ainsi qu'à l'Université de Moncton, en avril 2011. Nous avons aussi participé à une entrevue pour le journal « Au fil des événements », en janvier 2011 et à l'enregistrement d'une interview pour le Canal VOX de Québec, en mars 2011 pour faire la promotion du nouveau *Règlement*. Enfin, nous avons amorcé un groupe de collaboration interuniversitaire avec nos vis-à-vis responsables des dossiers de harcèlement aux Universités de Montréal, de Sherbrooke et de l'UQAM.

1.2 Activités de formation

Fort de la réception très positive faite à l'activité de formation «Distinguer le droit de gérance du harcèlement psychologique» dispensée en 2009-2010, nous avons poursuivi sur cette même lancée cette année, en élargissant les clientèles ciblées. Nous avons continué à offrir cette formation au niveau des directions facultaires et nous avons ciblé les employés des services de l'Université comme autre clientèle prioritaire.

Rappelons les objectifs visés par cette activité :

1. Clarifier en quoi l'exercice du droit de gérance est différent du harcèlement psychologique
2. Informer les participants sur les comportements à risque en situation de gestion

En 2010-2011, nous avons diffusé cette formation à **20 reprises** entre août 2010 et avril 2011 et nous avons ainsi rejoint directement environ **364 personnes**, principalement des gestionnaires académiques (**2 facultés**) ou administratifs et des employés des services (**7 services**). Cette formation est d'une durée de 2 heures. Le Tableau 1 présente en détail les clientèles ainsi que le nombre de personnes rejointes par cette formation.

Tableau 1

Formations dispensées par le CIMH en 2010-2011			
Formations	Clientèle	Nombre de participants	TOTAL
Droit de gérance VS harcèlement (18 présentations)	Employés des services :		214
	Immeubles	93	
	Finances	49	
	Bibliothèque	40	
	Services aux étudiants	16	
	Résidences	7	
	Sécurité et prévention Reprographie	5 4	
	Direction de Faculté :		53
	Sciences et génie	35	
	Médecine	18	
	Gestionnaires	8	17
	Direction des résidences	9	
À l'externe (2 présentations)	Directeurs et gestionnaires, Université de Moncton	80	80

Comme par le passé, les gestionnaires que nous avons rencontrés ont manifesté beaucoup d'intérêt pour cette formation et ils ont apprécié les clarifications qui y sont apportées.

En deuxième lieu, la large diffusion faite auprès des employés des services nous importait beaucoup. Nous avons fait le pari que cette formation diminuerait l'incidence des recours exercés inutilement, parce que fondés sur une mauvaise compréhension du harcèlement et du droit de gérance (à ce sujet, lire le troisième constat à la section 2.1.2.1).

Enfin, nous avons eu le plaisir d'être invité par l'Université de Moncton pour donner cette formation aux cadres administratifs et académiques. Nous croyons que cela contribuera au rayonnement de l'Université Laval et à l'échange interuniversitaire des savoirs.

2. Synthèse des interventions réalisées par le CPIMH en 2010-2011

2.1 Statistiques globales pour 2010-2011

Nous présentons ici les statistiques globales reflétant les différentes interventions effectuées pour répondre aux demandes acheminées au CPIMH. Comme nous le verrons, ces statistiques comportent plusieurs résultats marquants.

2.1.1 Volume de demandes

En 2010-2011, l'achalandage du CPIMH a de nouveau connu une **importante augmentation**. Voici l'évolution de l'achalandage du CPIMH depuis trois ans présentée dans le Tableau 2 :

Tableau 2

Comparaison de l'achalandage du CPIMH entre 2008 et 2011		
2008-2009	2009-2010	2010-2011
34	78	109*

* ce chiffre inclut 20 demandes informelles non-comptabilisées dans les dossiers

Nous avons ouverts **89 dossiers** cette année. Ainsi, depuis trois ans, le volume des demandes adressées au CPIMH augmente de façon importante. En fait **l'achalandage a plus que doublé en deux ans**.

Nous sommes convaincus que cette hausse marquée est une retombée immédiate des nombreuses rencontres de sensibilisation et de formation que nous avons tenues. Conséquence du volume croissant des dossiers d'intervention, nous avons été obligés de diminuer nos investissements du côté des activités de prévention entre janvier et avril 2011.

Aux 89 dossiers formels que nous avons ouverts, s'ajoutent **20 demandes informelles** traitées par téléphone ou par courrier électronique tel que détaillé ci-dessous au Tableau 3 :

Tableau 3

Demandes informelles traitées par téléphone ou par courrier électronique	
Mode de saisie	Nombre
Téléphone	14
Courrier électronique	6
Total	20

Tableau 3.1

Demandes informelles traitées par téléphone ou par courrier électronique	
Service rendu	Nombre
Service conseil	10
Informations sur les services offerts	5
Rendez-vous pris et annulé ou demande sans suite	5

Soulignons que la moitié de ces appels, soit 10 demandes, ont été des demandes de service conseil informel, la plupart provenant de gestionnaires.

2.1.2 Profil des demandeurs d'aide et des mis en cause en 2010-2011

Voici quelques données intéressantes concernant le profil des demandeurs d'aide et des personnes mises en cause par ceux-ci.

2.1.2.1 Répartition des demandeurs et des mis en cause selon leur statut

Tableau 4

Répartition des demandeurs et des mis en cause selon leur statut 2010 - 2011		
Statut	Nombre de demandeurs d'aide	Nombre de personnes mises en cause
1er cycle	14	15
2e, 3e cycles et postdoctorants	22	12
Membre du SEUL	16	9
Membre du SPUL	16	18
Membre de l'APAPUL	6	10
Membre du SPPRUL	0	0
Membre du SCCCUL	5	4
Administrateur (note A)	9	10
Usager	0	1
Autres (note B)	4	16
Total:	92	95

Note A: Inclut les membres de l'ACSIUL ainsi que toute personne en situation de gestion.

Note B: Il s'agit de personnes externes à l'Université Laval.

Tel que présenté au Tableau 4, les 89 dossiers ouverts regroupent 92 demandeurs, certains dossiers comportant plus d'un demandeur. D'abord, nous avons reçu 43 demandes (soit 47 % des demandes reçues) de la part des employés de l'Université, réparties comme suit: 16 du SEUL, 16 du SPUL, 6 de l'APAPUL et 5 du SCCCUL. Viennent ensuite les demandes de 36 étudiants (soit 39 % des demandeurs) soit: 14 étudiants du premier cycle et 22 étudiants du 2^{ième}, du 3^{ième} cycle et postdoctorants. En troisième lieu, 9 demandes (soit environ 10 % des demandes reçues) ont été adressées par des gestionnaires. Enfin, 4 demandes provenaient de personnes hors de l'Université.

En ce qui concerne les personnes mises en cause, ce sont d'abord les employés qui sont les plus visés, 41 personnes (soit 43 % des mis en cause) répartis comme suit: 18 professeurs membres du SPUL, 10 membres de l'APAPUL, 9 membres du SEUL et 4 membres du SCCCUL. En deuxième lieu, 27 étudiants sont mis en cause (soit 28 % des mis en cause), répartis comme suit: 15 étudiants du premier cycle et 12 du 2^{ième} cycle, 3^{ième} cycle et postdoctorants. Un groupe de 16 personnes (soit 17 % des mis en cause) viennent ensuite: ce sont diverses personnes externes à l'Université soit des superviseurs de stage, des directeurs de laboratoire, des ex-conjoints, des ex-étudiants, etc. Enfin, 10 gestionnaires ou administrateurs (soit 11 % des mis en cause) ont été mis en cause concernant une situation présumée de harcèlement.

À titre comparatif, voici au Tableau 5 un rappel des statistiques équivalentes pour l'année 2009-2010.

Tableau 5

Répartition des demandeurs et des mis en cause selon leur statut 2009 - 2010		
Statut	Nombre de demandeurs d'aide	Nombre de personnes mises en cause
1er cycle	0	0
2e, 3e cycles et postdoctorants	15	11
Membre du SEUL	13	11
Membre du SPUL	18	13
Membre de l'APAPUL	7	6
Membre du SPPRUL	3	2
Membre du SCCCUL	3	1
Administrateur (note A)	19	32
Usager	0	1
Autres (note B)	0	2
Total:	78	79

Note A: Inclut les membres de l'ACSIUL ainsi que toute personne en situation de gestion.

Note B: Il s'agit de personnes externes à l'Université Laval.

La comparaison des deux années nous amène à formuler quatre constats :

Premier constat:

En 2010-2011, **nous avons nettement mieux rejoint la clientèle des étudiants de premier cycle**. C'était là un de nos objectifs et nous avons même engagé une personne ressource pour améliorer notre service à la clientèle auprès des étudiants du premier cycle. La représentation des étudiants du premier cycle parmi nos dossiers de cette année, soit 14 personnes pour 15% des demandeurs, nous apparaît plus normale qu'en 2009-2010 où elle était nulle autant chez les demandeurs que chez les personnes mises en cause.

Deuxième constat:

Les demandes d'aide provenant des gestionnaires sont demeurées importantes, soit environ 17% de toutes les demandes incluant les demandes informelles (19 demandes: 9 demandes formelles et 10 consultations informelles). Nous avons observé que le service conseil offert par le CIPMH continue d'être sollicité par d'anciens et de nouveaux clients gestionnaires. Notre clientèle s'élargit et les commentaires que nous recevons à ce sujet sont positifs.

Troisième constat :

Cette année, **les gestionnaires ont été quatre fois moins souvent mis en cause que l'année précédente**, soit 10 personnes (seulement 11 % des personnes mises en cause de cette année) comparativement à 32 personnes (soit 41 % des mis en cause de 2009-2010). Nous croyons que les formations distinguant le droit de gérance du harcèlement que nous avons dispensées ont porté fruit. D'une part, il est plausible de penser que les employés comprennent mieux ce qu'est le droit de gérance et ce faisant, qu'ils ont moins tendance à se croire victime de harcèlement psychologique lorsqu'ils sont l'objet d'une gestion plus rapprochée. D'autre part, il est aussi possible également que certains gestionnaires soient plus prudents dans leur gestion, en particulier au niveau de leurs attitudes envers les employés. Quoiqu'il en soit, les résultats obtenus cette année sont très encourageants. Rappelons, à titre comparatif, que dans l'entreprise privée au Québec, les gestionnaires sont généralement l'objet d'environ 73 % des plaintes de harcèlement qui sont déposées à la Commission des Normes du Travail.¹

Quatrième constat :

Plusieurs étudiants de 2^{ième} cycle, 3^{ième} cycle ou postdoctorants nous ont signalé qu'ils étaient coincés dans une relation malsaine voire abusive avec leur directeur. En effet, une analyse plus poussée des dossiers a mis en évidence une fréquence assez élevée de situations présumées de harcèlement dont des étudiants de 2^{ième} cycle, 3^{ième} cycle ou postdoctorants se disent l'objet de la part soit de leur directeur de thèse, soit de leur directeur de laboratoire ou encore de leur superviseur de stage. En fait, nous avons dénombré en 2010-2011, 12 cas de ce type sur 75 demandes recevables, soit 16 % des demandes recevables. Nous croyons que cette problématique est assez préoccupante et ce, d'autant plus que les présumées victimes sont très réticentes à ce qu'on intervienne pour tenter de les aider. Elles ont peur de compromettre la réussite de leurs études ou leur avenir comme chercheurs si elles dénoncent leur directeur. Les signes de détresse que nous en avons eus nous convainquent qu'il est prioritaire de mieux documenter cette problématique et de chercher à la traiter en collaboration avec toutes les instances que ce problème concerne. Nous y reviendrons plus loin dans la section traitant des priorités pour l'année prochaine.

2.1.2.2 Répartition des demandeurs d'aide et des mis en cause selon le sexe

Tableau 6

Répartition des demandeurs et des mis en cause selon leur sexe		
Sexe	Demandeurs	Mis en cause
Femmes	73 %	35 %
Hommes	27 %	65 %

Dans l'ensemble, tel que présentée au Tableau 6, la répartition selon le sexe des demandeurs demeure assez constante, soit d'environ 70 % de femmes et de 30 % d'hommes. Chez les personnes mises en cause 35 % sont des femmes et 65 % sont des hommes. La répartition des personnes mises en cause de l'année précédente (2009-2010) était de 45 % de femmes pour 55 % d'hommes. Nos données de cette année sont plus proches des taux recueillis par la Commission des normes du travail (CNT) qu'auparavant, 64 % des plaintes reçues à la CNT ont été déposées par des femmes.²

1. Communiqué de presse, Commission des normes du travail : Cinq ans plus tard – Le harcèlement psychologique n'est plus un tabou pour les salariés et les employeurs québécois. 1er juin 2009.

2. Ibid, CNT 1er juin 2009

2.1.3 Nature des situations présentées par les demandeurs

Tableau 7

Répartition des demandes selon la nature des allégations		
Nature des situations présentées par les demandeurs		
Nature	Nombre	Pourcentage
Harcèlement psychologique potentiel	60	67 %
Harcèlement sexuel potentiel	9	10 %
Harcèlement psychologique et sexuel potentiel	6	7 %
Autres (non recevables)	14	16 %
Total	89	100 %

Le Tableau 7 indique que parmi les 89 dossiers, la très grande majorité des demandes concernent une situation de harcèlement psychologique potentiel, soit 60 demandes pour 67 %. À ces situations s'ajoutent les 6 demandes mixtes (harcèlement sexuel et psychologique), ce qui nous donne **une incidence de 74 % de harcèlement psychologique potentiel**. Par ailleurs, nous avons reçu 9 demandes concernant des situations de harcèlement sexuel potentiel, soit 10 % des cas. À celles-ci s'ajoutent les 6 demandes mixtes (harcèlement sexuel et psychologique), ce qui donne **une incidence de 17 % de harcèlement sexuel potentiel**. Enfin, on retrouve 14 demandes qui ont été jugées non recevables, soit 16 % des demandes reçues, parmi lesquelles 6 demandeurs (soit 7 % des demandes totales) mettaient en cause à tort, l'exercice du droit de gérance de leur supérieur.

L'année passée, la faible incidence du harcèlement sexuel (6 % seulement des dossiers) nous avait étonné. Nous avons découvert depuis que le Service de sécurité et de prévention avait traité, au cours des dernières années, des dossiers de harcèlement sexuel potentiel qui en fait, auraient dû nous être acheminés. Depuis un an environ, nous avons établi d'étroits liens de collaboration avec le Service de sécurité et de prévention. Le relais est maintenant bien établi et nous avons une étroite collaboration. Parfois, selon la gravité de la situation, nous référons les plaignantes au Service de Police de Québec pour leur protection à l'extérieur du campus. En conséquence, nous croyons offrir maintenant un support approprié aux personnes qui vivent une situation de harcèlement sexuel.

2.1.4 Problématique de santé mentale

En cours d'année, nous avons été impliqués directement ou indirectement dans le traitement de quelques cas d'étudiants présentant des problèmes de santé mentale et ayant des comportements harcelants, menaçants ou violents. Ceux-ci génèrent parfois des craintes ou des perturbations importantes, et affectent le sentiment de sécurité d'un grand nombre de personnes. Le spectre des cas de violence tels que celui de la Polytechnique est vite réactivé par les comportements bizarres de ces étudiants malades.

Il est apparu évident que l'Université, tout comme la société en général, ne dispose pas de balises claires pour traiter ces situations et que la marge de manœuvre pour intervenir dans de pareils cas est assez restreinte. Cela est dû en grande partie au fait que ce sont des personnes majeures. Des démarches ont été initiées par le Centre d'aide aux étudiants et par le Service de sécurité et de prévention pour développer des collaborations avec les ressources du Réseau de la santé et des services sociaux. Il s'agit d'une problématique complexe qui nécessitera la mise en place d'interventions conjointes de plusieurs services dont le CPIMH. C'est un dossier à suivre et à documenter. Nous y reviendrons dans les priorités pour l'année prochaine.

2.1.5 Recevabilité des demandes

Comme par le passé, nous avons accueilli chacune des demandes d'aide comme étant un signalement d'une situation problématique, et pour lesquelles nous avons offert un service d'information, de consultation et, au besoin, de référence.

Sur les 89 demandes reçues, la très grande majorité ont été jugées recevables soit 75 demandes ou 84 % de l'ensemble des demandes. Par ailleurs, 14 demandes (soit 16 % de l'ensemble des demandes) se sont avérées être non recevables pour diverses raisons : les faits rapportés étaient liés à l'exercice du droit de gérance, hors de la juridiction du *Règlement*, hors délais, ou concernaient une situation de conflit plutôt que du harcèlement.

Rappelons que, dans une perspective d'intervention préventive ou précoce, nous avons décidé de recevoir toutes les demandes d'aide qui nous ont été adressées, pourvu que celles-ci expriment un certain degré de détresse psychologique, généré par une situation de manque de respect répété ou d'abus de pouvoir. Nous avons considéré comme recevable toute situation conflictuelle de ce type qui, à défaut d'une intervention, risquait de dégénérer et de conduire effectivement à du harcèlement.

2.1.5.1 Traitement des demandes recevables

En 2010-2011, nous avons continué d'aborder le traitement de chacune des demandes d'aide avec la même perspective de résolution à l'amiable. Généralement, dès la première rencontre, nous avons amorcé une intervention auprès des personnes et, d'entrée de jeu, nous avons systématiquement offert aux demandeurs notre aide pour trouver une solution en évitant de recourir au dépôt d'une plainte formelle. Nous avons procédé soit par consultation, soit par coaching, soit par conciliation, ou soit par intervention dans le milieu. À défaut de réussir à dénouer la situation par la voie de la conciliation, notre responsabilité est d'assister les demandeurs dans le dépôt d'une plainte formelle. Effectivement, un dossier de cette année a conduit à une plainte formelle, mais celle-ci a été déposée après la fermeture de l'année 2010-2011. Il n'est donc pas comptabilisé dans les statistiques de cette année.

Le Tableau 8 présente le traitement que nous avons accordé aux 75 demandes retenues comme recevables. Précisons tout d'abord que toutes nos interventions de cette année ont été conclues avant le dépôt d'une plainte formelle.

Consultation

Dans tous les cas, nous avons offert un service de consultation aux demandeurs. Toutefois, pour 15 cas (soit 20 % des demandes recevables), ce service de consultation a été suffisant pour traiter le problème à la satisfaction du demandeur. Ces démarches de consultation se sont échelonnées sur 1 à 5 rencontres individuelles.

Tableau 8

Traitement des demandes recevables (N=75)		
Type d'intervention	Nombre	Pourcentage
Consultation	75	100 %
Coaching	60	80 %
Intervention dans le milieu	21	28 %
Conciliation	13	17 %
Service Conseil	10	13 %
Référence	11	14 %
Dépôt d'une plainte	0	0 %

Coaching

Par ailleurs, on constate au Tableau 8 que dans 60 cas (soit 80 % de l'ensemble des demandes recevables), un service de coaching a été ajouté à la consultation. Dans ces cas, nous sommes intervenus de façon à instrumenter les demandeurs pour les rendre plus aptes à résoudre la situation par eux-mêmes. Encore là, il s'agissait d'une démarche s'échelonnant sur quelques rencontres individuelles.

Intervention dans le milieu

De plus, dans 21 cas (soit 28 % des demandes), nous avons fait une intervention dans le milieu. Nous appelons intervention dans le milieu une situation où en plus d'agir comme conciliateur auprès des deux parties, nous avons interpellé différentes personnes du milieu, généralement le ou les supérieurs hiérarchiques, de façon à renforcer ou à encadrer les efforts des parties et, par là, à assurer le maintien d'un meilleur climat interpersonnel. Fait à noter, il y a cette année une forte augmentation de ce type d'intervention par rapport avec l'année 2009-2010 où nous avons réalisé seulement 6 interventions dans le milieu (pour 6 % des cas). Nous avons observé chez les personnes impliquées dans ces dossiers une meilleure acceptation d'un travail en collaboration, même avec leur hiérarchie, pour résoudre à l'amiable les situations présumées de harcèlement et ce, de façon durable. Cela nous apparaît être un indice que la culture de méfiance qui prévalait face aux dossiers de harcèlement fait graduellement place à une culture d'ouverture et de collaboration vers le traitement à l'amiable de ces situations.

Conciliation

Dans 13 cas (soit dans 17 % des demandes), nous avons mis en place une démarche de conciliation entre les parties. Cette démarche a impliqué à la fois des rencontres individuelles et une ou plusieurs rencontres à trois. Les parties ont participé sur une base volontaire, avec notre assistance, à la clarification de leurs relations difficiles et, à la recherche d'une entente de fonctionnement. La plupart de ces démarches ont été couronnées de succès.

Service conseil

Au cours de l'année 2010-2011, nous avons ouvert 10 dossiers de consultation (soit 13 % des demandes recevables) où les demandeurs étaient, soit des professionnels en situation de gestion, ou des gestionnaires administratifs ou

académiques qui souhaitent venir en aide à un tiers vivant une situation de harcèlement potentiel. À ces 10 dossiers, s'ajoutent 10 autres appels informels adressés au service conseil que nous offrons. Le service conseil continue donc à être utilisé. Comme l'année précédente, nous avons remarqué cette année encore une tendance chez les demandeurs à consulter tôt dans le processus de harcèlement, ce qui est dans l'esprit même de nos pratiques préventives. Il semble également que les gestionnaires attendent moins longtemps avant de demander conseil. Ce sont là deux indicateurs que les messages diffusés dans nos interventions de sensibilisation portent fruit. L'importance de référer rapidement semble être de mieux en mieux comprise.

Référence

Enfin, dans 11 cas (soit dans près de 14 % des demandes), nous avons référé les demandeurs à d'autres services jugeant ceux-ci appropriés pour répondre à leurs besoins en complémentarité avec les services du CPIMH, par exemple, le Centre d'aide aux étudiants, le Programme d'aide au personnel, le Service de sécurité et de prévention, la Police de Québec, le Bureau de l'Ombudsman.

Dépôt de plainte

Il n'y a eu aucun dépôt de plainte formelle de harcèlement au CPIMH au cours de l'année 2010-2011. Toutefois, comme précisé précédemment, nous avons terminé l'année avec un dossier qui se dirigeait vers le dépôt d'une plainte, ce qui s'est effectivement concrétisé au cours du mois de mai dernier. Cette plainte figurera donc dans nos statistiques de l'an prochain.

2.1.5.2 Provenance des situations rapportées

Nous n'élaborerons pas ici sur la provenance des situations rapportées, c'est-à-dire les lieux où évoluent les demandeurs, ces données ne nous apparaissant pas suffisamment significatives vu le nombre restreint de demandes par lieu. Mais, il est évident à partir de la répartition des demandes par statut présentée au Tableau 5, que les demandes proviennent d'un peu partout sur le campus, à tous les niveaux de l'organisation.



3. Activités administratives du CPIMH

3.1. Processus de révision du *Règlement pour contrer le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel*

Le processus de révision du *Règlement pour contrer le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel* de l'Université Laval datant de 2004, a poursuivi son cours durant l'année 2010-2011. Nous avons continué à participer activement aux travaux de révision, soit comme facilitateur dans les discussions ou soit comme expert de contenu. Le Conseil d'administration de l'Université Laval a adopté le nouveau règlement, le 27 octobre 2010, sous le nom de : « *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* ». Par ce règlement, le Centre a changé de nom et il est devenu le « Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement » ou le CPIMH. Ces changements officialisent l'intention de l'Université de prioriser la prévention du harcèlement et le règlement à l'amiable des cas qui surviennent.

Dès son adoption, nous avons immédiatement commencé à informer la communauté universitaire sur les changements apportés par ce nouveau *Règlement*.

3.2 Communications avec les membres du CIMH

L'adoption du nouveau *Règlement* a conduit à l'abolition du groupe des « membres du CIMH », soit les personnes qui étaient mandatées par les différentes associations ou syndicats pour agir au sein du CIMH à titre de conseiller, de conciliateur, d'assesseur ou de président d'enquête, dans le cadre de la tenue d'une enquête administrative.

Tout en les informant de la cessation de leur mandat, nous avons donc communiqué à chacun des membres nos sincères remerciements pour leur importante participation aux travaux du CIMH.

3.3 Plan de communication

3.3.1 Révision du site internet

Nous avons révisé de fond en comble le site Internet du CPIMH. Il est désormais hébergé au sein du site de l'Université Laval. Nous sommes d'ailleurs heureux de vous convier à le visiter au www.harcelement.ulaval.ca. Nous tenons à souligner l'excellent travail de madame Marylène Cloutier, notre collaboratrice, ainsi que la collaboration de la Direction des communications dans ce dossier.

3.3.2 Révision du matériel promotionnel

Par ailleurs, nous avons également révisé nos dépliants et affiches publicitaires. Nous avons décidé d'opter pour la formule d'une « fiche » de format 8 ½ X 11, format qui sert d'encart, de dépliant et d'affiche en même temps. Par les informations qui s'y trouvent, nous souhaitons inciter les membres de la communauté universitaire soit à consulter notre site Internet ou soit à prendre contact avec nous et dégager une image d'accessibilité.

3.4 Réaménagement des locaux

Nos demandes de réaménagement de locaux se sont concrétisées au cours de l'année. Les travaux ont été complétés en mars 2011. Le résultat est que nous disposons maintenant de locaux à usage exclusif, bien distincts du Bureau de l'Ombudsman, et bien insonorisés de sorte que nous pouvons offrir à notre clientèle le niveau de confidentialité requis par notre mandat.

3.5 Constitution d'une liste de médiateurs externes

Comme stipulé par le nouveau règlement, la Direction du Centre a désormais la responsabilité de constituer et de tenir à jour une liste de médiateurs externes à l'Université. Ces médiateurs pourraient éventuellement se voir confier des mandats de médiation. Nous en sommes à finaliser cette liste et elle devrait être soumise prochainement, comme prévu par le *Règlement*, au Comité exécutif pour adoption.

Par la suite, lorsqu'il y aura dépôt d'une plainte formelle et que, pour celle-ci, la médiation peut être tentée, la direction du Centre confiera un mandat de médiation à l'un des médiateurs figurant sur cette liste. Si l'on se fie aux données des dernières années, le nombre de plaintes formelles étant très limité, peu de mandats de médiation risquent d'être confiés.

4. Retour sur les objectifs du CPIMH pour 2010-2011

4.1 Rappel des objectifs poursuivis pour l'année 2010-2011

Dans notre bilan de l'année dernière, nous avons défini quatre grands objectifs pour l'année 2010-2011. Rappelons-les. Ce sont les suivants :

Objectif 1 : Poursuivre l'implantation de nos orientations

Objectif 2 : Consolider nos relations de collaboration

Objectif 3 : Faire connaître le nouveau *Règlement*

Objectif 4 : Contribuer à l'amélioration continue en matière de santé et de sécurité au travail et aux études

4.2 Atteinte des objectifs fixés pour l'année 2010-2011

4.2.1 Atteinte de l'objectif 1 : Poursuivre l'implantation de nos orientations

Nous croyons que le bilan qui précède, détaillant l'ampleur du programme de rencontres de sensibilisation, de représentation et de formation que nous avons réalisées, ainsi que les nombreuses interventions à l'amiable effectuées pour traiter les situations signalées au CPIMH, expose clairement que nous avons effectivement poursuivi et, d'ailleurs de façon substantielle, les efforts pour favoriser l'implantation de la prévention et de l'intervention précoce en matière de harcèlement. Il est notable que les résistances importantes face au traitement des situations de harcèlement qui étaient présentes il y a quelques années, sont en train de s'estomper. Nous avons la conviction que la culture de l'Université Laval continue de migrer vers une solide adhésion à la prévention et au règlement à l'amiable. Nous croyons avoir atteint pleinement notre premier objectif.

4.2.2 Atteinte de l'objectif 2 : Consolider nos relations de collaboration

Nous l'avons exprimé à plusieurs reprises, une étroite collaboration entre le CPIMH et tous ses partenaires nous apparaît être une condition indispensable pour favoriser la prise en charge précoce et permettre ainsi, de résoudre à l'amiable les situations de harcèlement présumé. Tel est le cœur de notre approche. Lorsque nous travaillons tous en concertation, cela incite les parties impliquées à coopérer plutôt qu'à s'affronter, le processus s'en trouve grandement facilité.

Fort de cette conviction, nous avons profité de chaque occasion de rencontre pour consolider nos liens de collaboration avec tous nos partenaires, rappelant aussi souvent que nécessaire, combien cette collaboration était importante, rappelant aussi que nous avons tous en commun l'objectif de veiller au bien-être des membres de la communauté universitaire.

Les résultats sont là. Nos partenaires nous interpellent de plus en plus souvent pour nous demander d'intervenir avant que certaines situations présumées de harcèlement ne s'aggravent. De plus, la popularité grandissante du service conseil que nous offrons (il s'agit tout de même 17% de nos interventions) parle également de la confiance qui s'établit de plus en plus. Nous en profitons d'ailleurs pour saluer ici la détermination et la fermeté de plusieurs gestionnaires avec lesquels nous avons collaboré, pour endiguer rapidement les conduites irrespectueuses et assurer un sain climat de travail et d'étude.

Ainsi, nous croyons effectivement que nous avons bien atteint notre deuxième objectif en continuant comme nous l'avons fait, à consolider nos relations de collaboration avec la communauté universitaire au cours de l'année.

4.2.3 Atteinte de l'objectif 3: Faire connaître le nouveau *Règlement*

Dès l'adoption du nouveau *Règlement*, plusieurs actions concrètes ont été posées pour faire connaître ce nouveau *Règlement*. D'abord, nous avons intégré dans toutes nos rencontres de sensibilisation, de représentation et aussi de formation un volet d'information sur les changements apportés par ce nouveau *Règlement*. Comme exposé précédemment, nous avons complètement révisé notre site Internet et notre matériel promotionnel en fonction de ce nouveau *Règlement*. Le nouveau feuillet du CPIMH est déjà largement diffusé. De plus, nous avons accordé une entrevue au journal «Au fil des événements» sur les changements apportés par le nouveau *Règlement*. Enfin, nous avons été interviewé pour une émission de télévision au Canal VOX. D'autres démarches informatives suivront très certainement.

Ainsi, nous considérons avoir fait une bonne première amorce dans l'atteinte de notre troisième objectif. Mais, il est bien évident que faire connaître le nouveau *Règlement*, est, et demeurera toujours, une priorité pour le CPIMH.

4.2.4 Atteinte de l'objectif 4: Contribuer à l'amélioration continue en matière de santé et de sécurité au travail et aux études

La poursuite de ce quatrième objectif, à savoir de «contribuer à l'amélioration continue en matière de santé et de sécurité au travail et aux études», constitue dans les faits une orientation de fond de nos interventions. C'est pourquoi, pour atteindre cet objectif, nous avons continué comme par le passé à intervenir tout en ayant un souci constant de faire des interventions de rétroaction, par exemple au Service de santé et sécurité, au Service des ressources humaines ou aux différents syndicats, lorsque nous avons jugé qu'une telle communication serait de nature à rendre plus efficace et plus efficiente notre collaboration et nos interventions respectives. À maintes reprises, nous avons eu l'occasion d'éviter par le fait même un dédoublement des interventions en prenant l'initiative de communiquer avec nos partenaires, tout en respectant évidemment la confidentialité.

Nous sommes satisfaits des retombées positives engendrées par cette approche qui contribue à une prise en charge collective de la santé au travail et aux études. Nous croyons avoir bien réussi dans la poursuite de ce dernier objectif, en tout cas, dans la mesure où cela était possible de le faire, nous avons saisi toutes les opportunités de contribuer à la santé et à la sécurité collective.

5. Objectifs du CPIMH pour 2011-2012

En 2011-2012, nous poursuivons en priorité trois grands objectifs de façon à concrétiser les deux volets de notre mission, soit le volet prévention et le volet intervention.

5.1 Objectif 1 : Maintenir le cap sur nos orientations

En 2011-2012, nous comptons maintenir le cap sur nos orientations : prévention, prise en charge précoce et règlement à l'amiable des situations présumées de harcèlement. Nous continuerons donc à en faire la promotion par le biais d'activités de sensibilisation, de représentation et de formation similaires à celles que nous avons faites jusqu'à présent. Convaincus par les résultats obtenus jusqu'à présent, nous comptons poursuivre nos efforts de sensibilisation et de mobilisation, car nous sommes loin d'avoir rejoint l'ensemble des milieux de travail ou d'étude de l'Université.

Dans la mesure du possible, nous souhaitons consacrer environ 50 % de notre temps et de nos ressources à la réalisation d'activités de prévention. Bien que ce soit un investissement important, nous demeurons persuadés qu'un tel niveau d'investissement est optimal.

5.1.1 Activités de prévention

Pour 2011-2012, nous poursuivons la diffusion de la formation «Distinguer le droit de gérance du harcèlement psychologique» aux équipes de direction facultaires, aux gestionnaires administratifs et au personnel des services que nous n'avons pas encore rejoints. De telles rencontres s'échelonnent tout au long de l'année, au rythme de ce qui sera possible de réaliser.

Des activités de sensibilisation seront également organisées pour rejoindre la clientèle des nouveaux étudiants, notamment lors des journées d'accueil. Nous le ferons, entre autres, en association avec le Service de sécurité et de prévention qui fait annuellement une tournée de sensibilisation lors de la rentrée universitaire.

Par ailleurs, nous continuerons à faire la promotion du service conseil que nous avons mis en place, pour les gestionnaires. Ce service, pour lequel nous avons reçu beaucoup d'appréciation, constitue un levier privilégié pour favoriser la prévention. Par surcroît, le service conseil nous permet de contribuer à la formation et au perfectionnement des compétences de nos gestionnaires. L'impact à long terme ne peut être que positif. Aussi, nous continuerons de nous efforcer d'offrir ce service avec le plus de diligence et d'accessibilité possible.

Nous comptons aussi accorder une place prioritaire à la prévention des situations problématiques, dont nous avons parlé précédemment, et qui semblent surgir dans certaines relations entre des étudiants de maîtrise, de doctorat, ou postdoctorants et leur directeur. Des discussions sont d'ailleurs déjà amorcées dans ce sens entre la Faculté des études

supérieures et postdoctorales, le Bureau de l'Ombudsman et le CPIMH. Nous croyons qu'il s'agit d'un dossier institutionnel, dont les causes dépassent les individus impliqués et auquel d'autres partenaires seront certainement appelés à collaborer. Nous comptons être pro-actif afin de mieux documenter et de faire avancer la réflexion collective sur cette problématique et éventuellement, de collaborer à la mise en place de mesures préventives.

Enfin, en ce qui a trait à l'autre situation problématique dont nous avons parlé, celle des étudiants qui présentent des problèmes de santé mentale et qui parfois perturbent leur milieu d'étude par des comportements menaçants, agressifs ou harcelants, nous comptons collaborer pleinement avec le Service de sécurité et de prévention et le Centre d'aide aux étudiants pour développer un protocole d'intervention pour faciliter la gestion de situations de crise que ces étudiants provoquent. Ce dossier est déjà en marche car nous avons eu à traiter quelques cas de ce type au cours de l'année dernière. Nous poursuivrons donc et, sans doute, sera-t-il approprié de prévoir une certaine démarche de sensibilisation et d'information pour faire en sorte que les milieux académiques se sentent moins démunis face à de tels comportements. Une implication de certaines ressources externes est également à prévoir dans ce dossier. Précisons enfin que les amorces de solutions dans ce dossier sont prometteuses.

5.1.2 Traitement des dossiers

Nous continuerons évidemment à faire la promotion de la conciliation pour résoudre les situations de harcèlement présumé qui nous seront adressées. Ainsi, nous continuerons à offrir la même gamme de services aux personnes qui demanderont notre aide: information, consultation, coaching, conciliation avec les mis en cause et au besoin, dépôt et gestion de plainte formelle. Nous nous efforcerons donc de continuer à offrir à la clientèle un service expressé et efficace, en veillant à bien ajuster le niveau d'intervention à ce qui sera souhaité par nos clients. Nous croyons que le service expressé est prioritaire et indispensable pour bien venir en aide aux personnes victimes de harcèlement. Compte tenu de l'importante augmentation de l'achalandage au CPIMH, le maintien de cette qualité de service a été rendu possible grâce à l'ajout d'une personne ressource supplémentaire à mi-temps. Cela était indispensable et nous prévoyons poursuivre de la même façon l'an prochain.

5.2 Objectif 2 : Consolider nos relations de collaboration

Comme nous l'avons plusieurs fois exposé, nous croyons que la réussite de l'approche préventive que nous préconisons repose sur une collaboration étroite avec tous nos partenaires. Il est impossible selon nous, de parvenir à réaliser une prise en charge précoce et un traitement des situations par conciliation, sans cette concertation entre toutes les instances de la communauté universitaire. Par ailleurs, nous savons aussi par expérience, que ces liens de collaboration sont tributaires de la confiance mutuelle qui se développe et qui est entretenue entre les partenaires.

C'est pourquoi, nous continuerons en 2011-2012 à investir temps et énergie à l'établissement de liens de collaboration et, au maintien de cette coopération. Cela implique le développement de nouveaux partenariats et également, d'intervenir aussi souvent que nécessaire, s'il survient des situations pouvant altérer les liens de confiance. L'honnêteté, la transparence, l'ouverture et la communication sont des conditions nécessaires au maintien des liens de confiance. Nous continuerons donc à être pro-actifs en 2011-2012 dans nos interventions pour bien soigner nos relations avec tous nos partenaires.

5.3 Objectif 3 : Faire connaître le CPIMH et le nouveau *Règlement*

Nous comptons profiter de chacune des rencontres de sensibilisation et de formation qui seront organisées au cours de la prochaine année pour faire la promotion des services offerts par le CPIMH et pour bien informer la communauté sur la teneur du nouveau « *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* ».

D'autres moyens promotionnels seront utilisés pour informer adéquatement la communauté universitaire à ce sujet. Incidemment, nous prévoyons profiter du premier anniversaire de l'adoption du *Règlement* qui aura lieu cet automne, pour publier un article sur le sujet dans le journal « Au fil des événements ».

Enfin, nous comptons informer la communauté universitaire sur l'ensemble des activités du CPIMH en diffusant le présent rapport dans le site internet du CPIMH.



Conclusion

Nous pourrions dire qu'après une période de quelques années d'implantation sous le signe de l'instabilité, le CPIMH a maintenant trouvé un positionnement plus équilibré dans ses pratiques et qu'il a rétabli sa crédibilité. En effet, selon les échos que nous en avons assez fréquemment, le CPIMH est de plus en plus reconnu par la communauté universitaire pour sa contribution au maintien d'un sain climat de travail et d'étude. Nous avons la conviction d'être sur la bonne voie. Nos orientations, nos pratiques et les modes de collaboration dont nous faisons la promotion semblent bien fonctionner. Nos résultats d'intervention sont des plus positifs. Tout cela est très encourageant.

Bien sûr, beaucoup reste à faire, mais nous croyons pouvoir dire que le CPIMH repose maintenant sur des bases solides et claires, et qu'il a atteint sa vitesse de croisière. Selon toute probabilité, la consolidation et la croissance de nos activités devrait se poursuivre. Certains dossiers épineux et complexes dont nous avons parlé précédemment constitueront nos défis pour les années à venir. Nous sommes prêts à y travailler avec conviction et détermination.

Nous sommes fiers de pouvoir affirmer à ce moment-ci que l'Université Laval fait désormais preuve d'exemplarité en matière de harcèlement et même, qu'elle inspire d'autres universités par ses pratiques novatrices pour prévenir et pour gérer au mieux les situations de harcèlement présumé. Par ailleurs, l'avenir nous dira si le nouveau *Règlement* que l'Université Laval a adopté en octobre 2010, sera un outil bien ajusté et s'il supportera adéquatement les pratiques préventives que nous nous efforçons de concrétiser. Nous sommes plutôt optimistes à cet égard.

En terminant, nous tenons à remercier sincèrement les membres de la communauté universitaire pour leur confiance et pour l'étroite collaboration qu'ils nous ont apportées dans la réalisation de notre mandat. Ensemble, nous avons pu, et nous continuerons, à prévenir le harcèlement!

Prévenons le harcèlement... **ENSEMBLE !**

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

Pavillon Alphonse-Desjardins,
2325, rue de l'Université, local 3310
Québec (Québec)
G1V 0A3
Téléphone : 418 656-7632
Courriel : cpimh@cpimh.ulaval.ca
www.harcelement.ulaval.ca

