

CENTRE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

Rapport annuel
2014-2015



UNIVERSITÉ
LAVAL

Centre de prévention et d'intervention
en matière de harcèlement

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

Table des matières

Sommaire	2
Mot de la directrice	4
1. Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement	6
1.1 Le mandat	6
1.2 L'équipe	6
2. Activités réalisées en 2014-2015	7
2.1 Les activités de prévention et de formation	7
2.2 Les activités d'intervention	8
2.2.1 Nombre de demandes	8
2.2.2 Nature des demandes et des plaintes	9
2.2.3 Demandeurs, plaignants et mis en cause	10
2.2.4 Traitement des consultations et des signalements	12
2.2.5 Traitement des plaintes	14
2.2.6 Traitement des avis de facteurs de risque de harcèlement	15
2.3 Les activités administratives et internes	15
3. Observations et recommandation	18
4. Suivi de la recommandation 2013-2014	26
5. Suivi des objectifs 2014-2015 et objectifs 2015-2016	27
Annexes	30

Sommaire

Activités du CPIMH

- 88 activités de prévention ont été réalisées au cours de l'année, rejoignant plus de 3 560 membres de l'Université Laval.
- Le Centre a ouvert 145 nouveaux dossiers cette année.
- 6 plaintes officielles ont été déposées au Centre en 2014-2015, dont 2 provenaient de dossiers de signalement ouverts en 2013-2014. 4 (67 %) plaintes étaient en lien avec le harcèlement psychologique et 2 (33 %) avec le harcèlement psychologique et sexuel.
- 2 des plaintes recevables reçues par le Centre ont été transmises au vice-recteur responsable pour évaluation.
- 91 % (128/141) des dossiers ouverts au cours de l'année, excluant les dossiers de plainte, étaient traités et fermés au 30 avril 2015.

Utilisateurs des services du CPIMH

- La majorité des demandes provenait d'employés (70/145 soit 48 %), suivis des étudiants (37/145 soit 26 %). Par contre, 4 des 6 plaintes ont été déposées par des étudiants des cycles supérieurs et 2 par des employés.
- De façon générale, ce sont les employés qui ont été mis en cause le plus souvent (43 %), suivis des étudiants (24 %) et des gestionnaires (22 %). Cette tendance s'est traduite dans les plaintes. En effet, 3 d'entre elles mettaient en cause des professeurs, 2 mettaient en cause des employés membres du SEUL et 1, un étudiant de premier cycle.
- Les femmes ont consulté plus souvent (66 %) que les hommes.
- Autant de femmes que d'hommes ont déposé des plaintes et ils ont été mis en cause dans le cadre d'une plainte de façon équivalente.

Autres activités du CPIMH

- La direction du Centre a participé au Groupe de travail pour les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle qui a été mandaté par le Bureau de coopération interuniversitaire (BCI).
- Le CPIMH a pris part à des rencontres d'échange portant sur la problématique de harcèlement et d'incivilité dans le milieu universitaire. Plusieurs intervenants du domaine de harcèlement provenant d'universités au Québec participent à ces rencontres périodiques.
- La directrice du Centre a collaboré à plusieurs entrevues dans les médias portant sur le harcèlement et les agressions sexuelles sur les campus universitaires.
- Plusieurs rencontres avec différents intervenants de la direction de l'Université, des facultés, des associations étudiantes et des syndicats ont été réalisées par la directrice du Centre.

Observations et recommandation

- Le nombre de dossiers d'intervention et de plainte est demeuré stable en 2014-2015 par rapport à l'an passé, après une progression au cours des cinq dernières années.
- Le Centre constate que les situations associées aux relations irrespectueuses et abusives vécues par certains étudiants des cycles supérieurs demeurent, et que ce problème est à la base de plusieurs plaintes cette année comme dans le passé.
- La majorité des plaintes déposées en 2014-2015 provenait d'étudiants étrangers des cycles supérieurs.
- Il est de nouveau constaté que les employés ont peu de connaissance sur ce que constitue du harcèlement.
- Les technologies de l'information et des réseaux sociaux ont été souvent utilisées dans des situations de harcèlement encore une fois cette année.
- Le Centre et le Service de sécurité et de prévention ont entrepris une démarche afin d'agir en prévention des incivilités chez les étudiants.
- En 2014-2015, le Centre a été informé que certaines activités d'intégration des étudiants comportant des gestes humiliants, sexistes et dégradants avaient eu lieu. Plusieurs interventions ont été réalisées par le Direction des services aux étudiants afin d'éviter que de telles situations se reproduisent.
- Le Centre voit la nécessité d'organiser des activités de prévention du harcèlement auprès des étudiants portant sur différents thèmes tels que le consentement, la civilité, le respect et le harcèlement pouvant exister dans les relations d'encadrement. Des discussions sont en cours avec la CADEUL et l'AELIÉS à ce sujet.
- Le Centre prévoit participer à une campagne provinciale de sensibilisation auprès des étudiants portant sur le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel sur les campus universitaires. Cette campagne devrait regrouper plusieurs universités du Québec. La CADEUL sera partenaire de cette campagne ainsi que la Direction des services aux étudiants.
- **Il est recommandé que les directeurs de programmes des deuxième et troisième cycles soient invités par la Faculté des études supérieures et postdoctorales à participer à une activité de sensibilisation au harcèlement ainsi qu'aux bonnes pratiques d'intervention en cas de relations conflictuelles, irrespectueuses ou abusives vécues par certains étudiants des cycles supérieurs et certains professeurs.**

Objectifs 2015-2016

1. Maintenir les activités de sensibilisation auprès des étudiants de premier cycle et des cycles supérieurs.
2. Poursuivre les activités de sensibilisation et de formation auprès des employés et des gestionnaires.
3. Valider la liste des facteurs de risque de harcèlement des étudiants à la maîtrise et au doctorat dans le cadre d'une relation d'encadrement avec des membres et instances de l'Université concernés par cette problématique, notamment l'AELIÉS, la Faculté des études supérieures et postdoctorales et des professeurs occupant la fonction de directeur de programmes.
4. Constituer un groupe de travail portant sur la prévention du harcèlement auprès des étudiants.
5. Réaliser une campagne de prévention auprès des étudiants portant sur le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel.

Mot de la directrice

C'est avec plaisir que je vous présente le rapport annuel 2014-2015 qui est mon troisième à titre de directrice du Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH). Vous constaterez que le Centre est toujours très actif et s'implique à différents niveaux où il est pertinent d'agir pour lutter contre le harcèlement.

Cette année, et ce, pour la première fois en six ans, le nombre de demandes d'aide faites au Centre n'a pas augmenté. De même, le nombre de plaintes de harcèlement déposées au Centre a été similaire à l'an passé, et les commentaires obtenus de nos utilisateurs démontrent toujours une satisfaction élevée.

Nous avons mentionné, dans les rapports annuels antérieurs, que nous souhaitions augmenter notre capacité à répondre à davantage de demandes étant donné l'augmentation soutenue du nombre de dossiers chaque année, et ce, malgré le fait que les ressources du Centre demeuraient inchangées. Nos efforts ont porté fruit cette année car il a été possible de nous impliquer davantage dans des dossiers de prévention du harcèlement et de travailler avec des intervenants de l'Université Laval sur des projets en lien avec le harcèlement, tout en répondant à un nombre élevé de demandes.

Tout comme d'autres services de l'Université Laval, le CPIMH a subi des compressions budgétaires dans la dernière année. Par conséquent, nous avons dû rechercher des moyens nous permettant de continuer à réaliser notre mandat avec ces nouvelles données. Ainsi, nous avons proposé à certains services et intervenants du milieu d'unir nos forces dans des dossiers communs. Nos démarches nous ont permis de développer des liens de collaboration plus étroits avec plusieurs services dont le Service de sécurité et de prévention, la Direction des services aux étudiants et les associations étudiantes pour n'en nommer que quelques-uns.

De même, le Centre s'est impliqué dans des projets provinciaux tels que le Groupe de travail pour les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle mandaté par le Bureau de coopération interuniversitaire, et a amorcé des discussions avec d'autres universités du Québec sur de possibles collaborations pour des activités de prévention du harcèlement pour la population étudiante.

Comme vous pourrez lire dans ce rapport annuel, plusieurs constatations de situations préoccupantes rendent nécessaires des activités de prévention dont les bases ont été jetées durant l'année 2014-2015. Ces projets devraient d'ailleurs évoluer au cours de la prochaine année. Nous tentons, malgré nos moyens limités et à l'aide de partenariats internes et externes, de réaliser des actions significatives qui auront un impact sur la lutte contre le harcèlement et le droit au respect.

Je tiens d'ailleurs à remercier, pour leur ouverture et leur implication, toutes les instances et les personnes qui nous ont aidés à réaliser notre mandat, notamment le Service de sécurité et de prévention, le Vice-rectorat aux études et aux activités internationales, le Vice-rectorat aux ressources humaines, la Direction des services aux étudiants, la Faculté des études supérieures et postdoctorales et la CADEUL. Bien d'autres instances collaborent avec le CPIMH, et je suis reconnaissante de leur générosité et leur confiance car leur implication contribue grandement à la réalisation du mandat du Centre.

Dans ce rapport, les informations présentées mettent l'emphase sur l'aspect dysfonctionnel des relations entre les membres de l'Université. Malheureusement, le harcèlement est présent dans toutes les organisations et l'Université Laval ne fait pas exception. Pour faire face à cette réalité, des efforts sont investis afin d'offrir à tous les membres de l'Université un milieu de croissance et d'épanouissement enviable, où la lutte contre le harcèlement n'est pas seulement un mot mais se traduit par des actions concrètes.

Le CPIMH est constitué d'une petite équipe de personnes dévouées qui ont à cœur la réalisation de son mandat et le bien-être des membres de l'Université. Je tiens à remercier Marylène Cloutier et Martine Paquet pour leur travail exceptionnel. Ces personnes de grande compétence contribuent grandement aux réalisations du Centre et à la satisfaction des personnes qui font appel à nous.

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

Cordialement.

Josée Laprade, conseillère d'orientation

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

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

1.1 Le mandat

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

À cet effet, l'Université met à la disposition de ses membres le Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH) qui a pour mandat de s'assurer de l'application du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*².

Dans le cadre de ce mandat, le Centre réalise des activités de prévention du harcèlement telles que des séances d'information, d'éducation, de formation et de sensibilisation auprès des membres de la communauté universitaire³. Le Centre a aussi comme rôle de contrer le harcèlement. Pour ce faire, il préconise la voie de l'intervention précoce, de la résolution de problème et de la conciliation en matière de harcèlement psychologique et sexuel⁴.

Le Centre doit également effectuer le traitement des plaintes déposées par les membres de l'Université en respectant la procédure prévue au *Règlement*⁵.

Les schémas du processus interne de traitement d'un signalement et d'une plainte au Centre sont présentés aux annexes 1 et 2. Je vous invite à les consulter pour visualiser le déroulement des interventions du Centre ainsi que celles des instances impliquées.

1.2 L'équipe

Le mandat du Centre est réalisé par une petite équipe qui est composée d'une directrice du Centre à temps complet, madame Josée Laprade, d'une coordonnatrice d'opérations à mi-temps, madame Marylène Cloutier, et d'une secrétaire à temps partiel, madame Martine Paquet.

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

² *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*, Université Laval, adopté en 2010, [En ligne], www2.ulaval.ca/Fileadmin/Secrtaire_general/Reglements/Reglement_prevenir_contrer_harcelement_2010.pdf, article 32.

³ Id., article 1.

⁴ Id., article 5.

⁵ Id., article 46 et suivants.

2. Activités réalisées en 2014-2015

2.1 Les activités de prévention et de formation

Au cours de l'année 2014-2015, le Centre a réalisé différentes activités de sensibilisation, d'information et de formation auprès des membres de la communauté universitaire. Plus de 88 interventions de prévention, rejoignant 3 560 membres de l'Université, ont été effectuées. Voici la description des activités d'information, de prévention et de formation réalisées par le Centre.

Tableau des activités de prévention et de formation du CPIMH

Année 2014-2015

Membres rencontrés	Nombre d'interventions	Nombre de personnes rencontrées
Étudiants <ul style="list-style-type: none">- Tournée des classes- Présentations lors de l'atelier « Encadrement aux cycles supérieurs : savoir tirer le meilleur de la relation avec son directeur » organisé par le Centre d'aide aux étudiants- Présentations lors de rencontres organisées par la Direction des services aux étudiants avec les organisateurs des activités d'accueil et d'intégration	74	3 397 ⁶
Gestionnaires Formations, présentations, conférences.	8	49
Employés Formations offertes à différents groupes d'employés.	6	114
TOTAL	88	3 560

⁶ La plupart des étudiants rencontrés étudiaient au premier cycle.

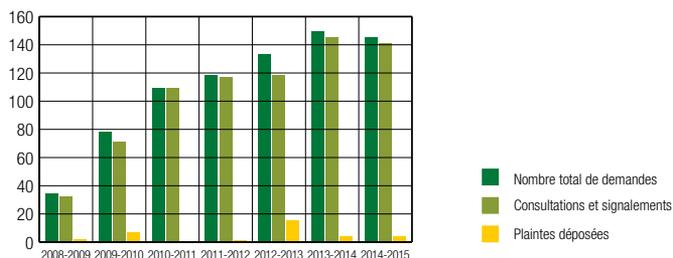
2.2 Les activités d'intervention

Les activités d'intervention réalisées par le Centre font suite à des demandes d'aide des membres de l'Université. Elles sont par conséquent traitées en priorité par rapport aux activités de prévention. Ce sont d'ailleurs les principales activités du Centre. Ces activités prennent différentes formes et impliquent plusieurs types de démarches allant de la simple séance d'information sur le harcèlement à la procédure de plainte. Les dossiers traités, au courant de l'année 2014-2015, ont nécessité une moyenne de 4 interventions du Centre par dossier.

2.2.1 Nombre de demandes

Pour l'année 2014-2015, le Centre a ouvert 145 nouveaux dossiers dont 46 consultations, 95 signalements et 4 plaintes⁷. Après une augmentation marquée de l'achalandage de 2008-2009 à 2013-2014, le nombre de dossiers n'a pas augmenté cette année par rapport à l'an dernier. Le tableau qui suit fait état de l'achalandage au Centre depuis 2008⁸.

État des interventions du CPIMH de 2008 à 2015



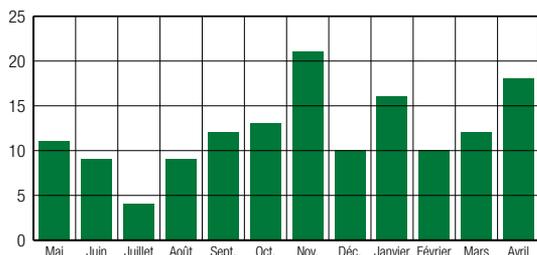
Répartition des dossiers au cours de l'année

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

⁷ Il est à noter qu'il y a eu 6 plaintes déposées en 2014-2015, mais 2 d'entre elles provenaient de dossiers de 2013-2014.

⁸ En 2008-2009, le Centre a traité 34 dossiers; en 2009-2010, 78 dossiers; en 2010-2011, 109 dossiers; en 2011-2012, 118 dossiers; en 2012-2013, 133 dossiers et en 2013-2014, 149 dossiers.

Répartition mensuelle des ouvertures de dossiers



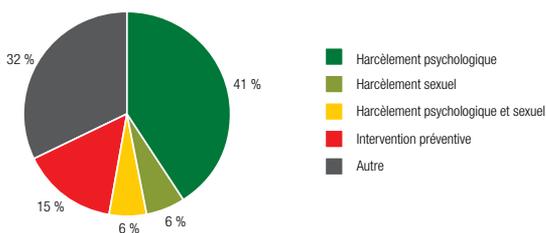
2.2.2 Nature des demandes et des plaintes

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

Sous la rubrique *Autre* se trouvent notamment des demandes de membres de l'Université qui, après analyse, ont été jugées à l'extérieur du mandat du Centre. Pour la plupart, nous avons référé les demandeurs à d'autres instances de l'Université ou à l'extérieur de celle-ci. D'autres demandes ne présentaient pas de facteurs de risque suffisants pour justifier une intervention du Centre. Finalement, sous cette rubrique, nous avons aussi inclus des demandes d'information sur le harcèlement.

Le tableau ci-dessous fait état de la répartition des demandes selon leur nature.

Répartition de la nature des demandes



Nature des plaintes

Au total, 6 plaintes⁹ ont été déposées en 2014-2015. 4 d'entre elles étaient liées à du harcèlement psychologique et 2, à du harcèlement psychologique et sexuel. Parmi les plaintes de harcèlement psychologique, les allégations des plaignants s'apparentaient au "bullying" pour deux d'entre elles, à de la violence verbale pour une et à de l'abus d'autorité pour une dernière.

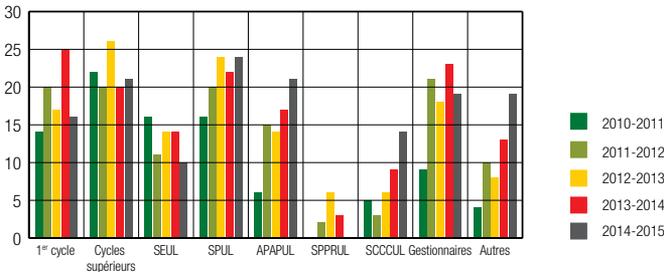
2.2.3 Demandeurs, plaignants et mis en cause

Les demandes provenaient majoritairement des employés (48 %), suivis des étudiants (26 %) et ensuite des gestionnaires¹⁰ (13 %). Au total, 70 employés ont fait appel au Centre en 2014-2015. Ils étaient majoritairement affiliés au SPUL (17 %), à l'APAPUL (15 %) et au SCCCUL (10 %). Nous constatons que les employés membres de l'APAPUL et du SCCCUL ont consulté davantage le Centre par rapport aux années passées. En 2010-2011, ils représentaient respectivement 7 % et 5 % des demandeurs.

37 étudiants ont consulté le Centre cette année dont 16 (11 %) étaient du premier cycle et 21 (15 %), des cycles supérieurs. Nous observons qu'il y a eu une diminution des demandes de la part des étudiants de premier cycle comparativement à l'année 2013-2014. Il faut cependant considérer que cette clientèle avait connu une hausse importante de fréquentation du Centre l'an passé. Cette année, leur fréquentation revient au niveau de 2012-2013.

Durant les quatre dernières années, le taux de consultation de la part des gestionnaires a été relativement stable.

Comparatif annuel de certains demandeurs selon leur statut



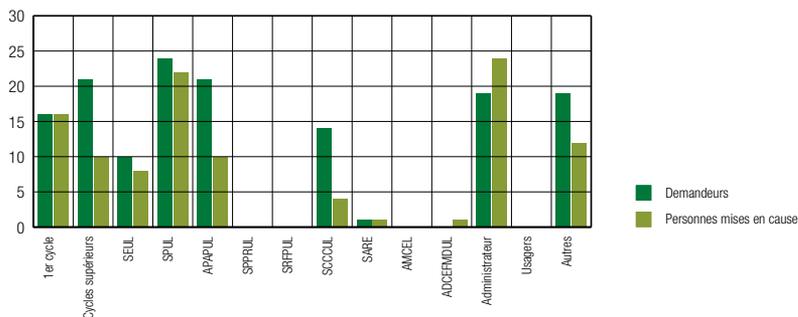
En ce qui a trait aux personnes mises en cause, elles ont été à 43 % des employés, 24 % des étudiants, 22 % des gestionnaires et 11 % des personnes faisant partie du groupe « Autres »¹¹. Nous constatons, tout comme en 2012-2013, que les gestionnaires ont été plus souvent mis en cause demandeurs. L'inverse avait été observé en 2013-2014.

⁹ Deux des six plaintes provenaient de dossiers de consultation ouverts en 2013-2014.

¹⁰ Inclut toute personne en situation de gestion.

¹¹ Ces personnes peuvent être des superviseurs de stage ou des assistants dans des laboratoires de recherche qui ne sont pas des employés de l'Université Laval, ou encore des anciens étudiants.

Répartition des demandeurs et des personnes mises en cause

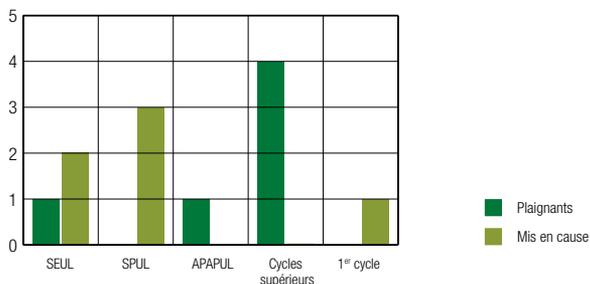


Plaignants et mis en cause

Tout comme pour les deux années précédentes, la majorité des plaintes (4/6) qui ont été déposées provenait des étudiants des cycles supérieurs. Une plainte provenait d'un employé membre du SEUL et une plainte d'un employé membre de l'APAPUL.

Quant aux personnes mises en cause, la répartition est la suivante : 2 employés membres du SEUL, 3 employés membres du SPUL et 1 étudiant du premier cycle. Nous observons depuis trois ans que les employés membres du SPUL ont été plus souvent mis en cause dans le cadre d'une plainte que les autres groupes.

Profil des plaignants et des mis en cause selon leur statut



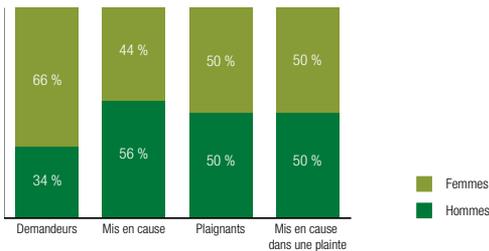
Répartition selon le sexe

En 2014-2015, 96 des 145 (66%) demandes provenaient du groupe des femmes, comparativement à 49 (34%) du groupe des hommes. Des 108 personnes mises en cause identifiées, 61 (56%) étaient des hommes et 47 (44%) étaient des femmes.

Les 6 plaintes de harcèlement déposées cette année provenaient de femmes et d'hommes dans une proportion égale (50 % chacun). De même, les femmes et les hommes ont été mis en cause dans les mêmes proportions.

Nos données pour 2014-2015 diffèrent des statistiques compilées par la Commission des normes du travail en termes de représentativité selon le sexe. En effet, selon les données publiées, 62 % des salariés qui avaient déposé une plainte de harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail étaient des femmes et 64 % des personnes qui avaient été mises en cause étaient des hommes¹².

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



2.2.4 Traitement des consultations et des signalements

En 2014-2015, le Centre a reçu 141 demandes de consultation¹³ incluant 95 signalements. Nous entendons par signalement des situations concrètes comportant des comportements vexatoires et des demandes d'aide où la personne exprime un degré de détresse psychologique générée par une situation de manque de respect répété ou d'abus de pouvoir.

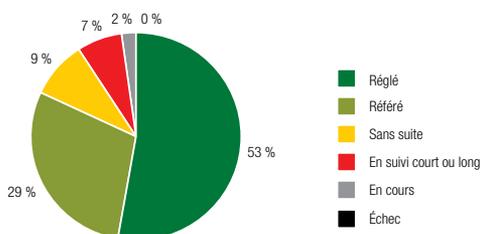
46 dossiers des 141 demandes adressées au Centre n'étaient pas des signalements. Ils représentaient des rencontres avec un membre de l'Université ou une personne externe, au sujet du harcèlement, sans être rattaché à une situation spécifique de harcèlement. Dans cette catégorie, il y a eu aussi les dossiers qui se sont avérés en dehors du mandat du Centre.

¹² Cathy Belzile et Véronique Caron, « Profil des salariés ayant déposé une plainte pour harcèlement psychologique » dans *Le harcèlement psychologique au travail, 2004-2014 : de la prévention à la résolution*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, pages 8 et 13.

¹³ Excluant les 4 dossiers de plaintes ouverts en 2014-2015.

138 dossiers des 141 ouverts au Centre, au cours de l'année, étaient traités au 30 avril 2015 (98 %) dont 10 d'entre eux nécessitaient un suivi afin de s'assurer que les mesures prises avaient donné les résultats souhaités. À la fin de l'année, il y avait toujours 3 dossiers (2 %) qui demandaient des interventions autres qu'un suivi.

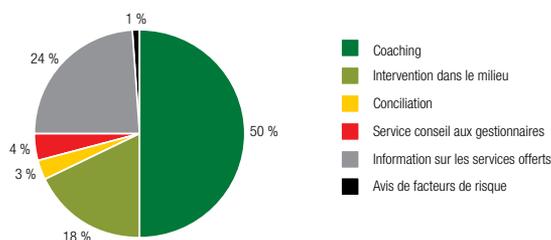
Traitement des consultations



Au début de l'année 2014-2015, 26 dossiers de consultation de l'année précédente étaient toujours ouverts. Deux de ces dossiers de consultation ont donné lieu au dépôt d'une plainte formelle de harcèlement au courant de l'année 2014-2015. Sur les 26 dossiers, 25 étaient fermés au 30 avril 2015. Le seul dossier toujours ouvert était en attente d'un suivi à la suite d'un avis de facteurs de risque.

Le tableau suivant représente les différentes interventions faites par le Centre à la suite d'une consultation ou d'un signalement en 2014-2015 :

Type d'intervention



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

Intervention dans le milieu : Une intervention peut prendre différentes formes, notamment une formation dans une équipe de travail sur le harcèlement et la prévention ou bien une intervention auprès d'une personne en autorité pour faire cesser certains comportements harcelants de la part d'un employé ou d'un étudiant.

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

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

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

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

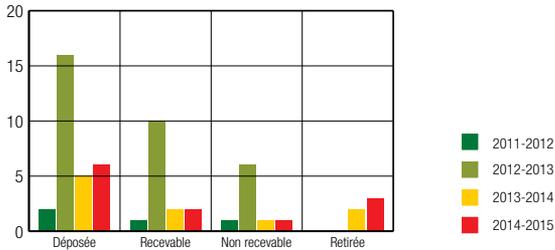
2.2.5 Traitement des plaintes

En 2014-2015, 6 plaintes ont été déposées. Trois d'entre elles ont été retirées par les plaignants (pour deux d'entre elles, des règlements à l'amiable ont été conclus à l'aide des démarches du Centre). Une des plaintes a été jugée non recevable et aucune suite n'a été donnée. Finalement, deux plaintes jugées recevables ont été acheminées au vice-recteur responsable. Une d'entre elles a été jugée non fondée et l'autre était en analyse à la fin de l'année.

Au début de l'année 2014-2015, 3 plaintes de 2012-2013 et 1 plainte de 2013-2014 étaient en traitement auprès des vice-recteurs responsables. Elles ont été finalisées au courant de l'année 2014-2015 : 2 d'entre elles ont été jugées fondées et 2 non fondées.

Le tableau qui suit fait état de la recevabilité des plaintes déposées depuis 2011.

Recevabilité des plaintes depuis 2011



2.2.6 Traitement des avis de facteurs de risque de harcèlement

Il arrive que certaines situations rapportées au Centre ne répondent pas à toutes les conditions pour être considérées du harcèlement psychologique. Par contre, ces situations peuvent représenter des facteurs de risque qui peuvent favoriser l'émergence du harcèlement. Dans les situations où les risques sont élevés et que des investigations supplémentaires doivent être faites, le Centre émet un avis de facteurs de risque de harcèlement au vice-recteur responsable afin que des mesures soient prises pour vérifier l'existence réelle de ces facteurs de risque et prendre les mesures nécessaires pour rétablir un climat sain, le cas échéant.

En 2014-2015, le Centre a déposé deux avis de facteurs de risque. Au 30 avril 2015, des démarches pour améliorer l'organisation du travail et le climat de travail ont été réalisées dans les deux groupes visés. Des suivis sont prévus afin de s'assurer de l'efficacité des démarches.

2.3 Les activités administratives et internes

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

La directrice du CPIMH a été mandatée pour représenter l'Université Laval dans le groupe de travail formé par le Bureau de coopération interuniversitaire (BCI), qui porte sur les politiques et procédures en matière de harcèlement et de violence sexuelle. Le mandat du groupe consiste à effectuer une collecte des politiques et des procédures des établissements universitaires en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel, de procéder à l'analyse de ces politiques pour en dégager les meilleures pratiques, et de rédiger un guide commun sur les bonnes pratiques en matière de harcèlement et de violence sexuelle dont pourrait bénéficier l'ensemble des établissements du réseau universitaire québécois. La directrice agit à titre de secrétaire de ce groupe de travail qui s'est réuni cinq fois au cours de l'année. Les travaux de rédaction du guide sont en cours et seront déposés au BCI au courant de l'automne 2015.

- Comité d'analyse et d'intervention :
Le Comité a le mandat de supporter le Service de sécurité et de prévention et le Vice-rectorat aux ressources humaines lors des situations signalées de comportements perturbateurs ou dangereux, notamment en collaborant à l'évaluation du degré de dangerosité et à la détermination des différentes mesures qui doivent être prises. Ce comité s'est réuni neuf fois au courant de l'année.
- Plan de formation sur la prévention du harcèlement et la civilité au travail :
Durant l'année, le Centre a élaboré un plan de formation sur la prévention du harcèlement et la civilité au travail destiné à l'ensemble des employés et des gestionnaires de l'Université Laval. Plusieurs rencontres avec différents intervenants du Vice-rectorat aux ressources humaines et du Bureau de soutien à l'enseignement ainsi que des rencontres avec les soumissionnaires ont été réalisées. Le plan a été déposé au vice-rectorat pour discussion et autorisation en septembre 2014. La mise en place a été reportée étant donné que la révision du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* était en cours. De plus, les compressions budgétaires font en sorte que le projet de formation en ligne qui était proposé dans ce plan sera difficilement réalisable. D'autres modes de formation moins coûteux devront être envisagés.
- Rencontres interuniversitaires :
La direction du Centre a participé à trois rencontres d'échange portant sur les bonnes pratiques à adopter face à la problématique du harcèlement dans le milieu universitaire. Plusieurs intervenants du domaine du harcèlement provenant d'universités au Québec participent à ces rencontres périodiques.
- Participation à des entrevues avec les médias :
Madame Laprade a participé à plusieurs entrevues avec les médias portant sur le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel au cours de l'année, dont le Journal de Québec, Prestige Magazine, TVA et Radio-Canada.
- Participation à des activités de formation :
Le personnel du Centre s'assure de maintenir ses compétences à jour et est à l'affût des nouveaux développements dans le domaine du harcèlement. Voici quelques-unes des formations qui ont été suivies :
 - Developing a Sexual Assault Prevention Training Program for Your Campus, Academic Impressions
 - Comprendre et dénouer les conflits de groupe, colloque de l'Institut de médiation et d'arbitrage du Québec
 - Comprendre les troubles de la personnalité : un atout en prévention et règlement des conflits, colloque du Centre de médiation Iris
 - Forum sur la lutte contre l'intimidation, Gouvernement du Québec
 - Le harcèlement psychologique, dix ans après la loi, Commission des normes du travail

- Démarche afin d'arrimer les processus entre le CPIMH et la politique de la Faculté de médecine :
Le Centre a rencontré la direction de la Faculté de médecine afin de discuter de différents sujets dont le chevauchement de processus en ce qui a trait au traitement des dossiers de harcèlement, d'intimidation et de violence. Des démarches sont en cours afin d'arrimer et d'adapter les processus dans un esprit de collaboration, considérant les exigences liées aux agréments.
- Rencontre de plusieurs membres de la haute direction de l'Université dont le vice-recteur aux ressources humaines et le vice-recteur aux études et aux activités internationales, afin de discuter de différents dossiers opérationnels et de développement.
- Rencontre des membres des exécutifs syndicaux de l'APAPUL, du SCCCUL et du SPUL afin de discuter du fonctionnement du Centre et de différents dossiers.
- Rencontre de la vice-présidente aux droits étudiants de l'AELIÉS ainsi que de certains membres de l'exécutif de la CADEUL afin de discuter de dossiers de collaboration et de problèmes particuliers vécus par les étudiants.
- Rencontre de directions de faculté :
Afin de faire connaître les services du Centre auprès des facultés, la directrice du Centre poursuit ses rencontres auprès des directions de décanats. Cette année, les doyens des facultés suivantes ont été rencontrés : Faculté de pharmacie, Faculté de médecine, Faculté de foresterie, de géographie et de géomatique, Faculté de médecine dentaire et Faculté d'aménagement, d'architecture, d'art et de design.
- Rencontre pour mieux comprendre le fonctionnement des chaires :
Le Centre a rencontré la directrice et la directrice adjointe du Bureau à l'internationalisation, à l'innovation et aux partenariats en recherche ainsi que la directrice du Bureau de la recherche et de la création afin de mieux comprendre le fonctionnement des chaires et de discuter de certaines situations problématiques.
- Consultation du Centre pour différents projets :
Le CPIMH a été consulté au sujet d'un projet en cours au Vice-rectorat à la recherche et à la création qui vise à appuyer et à développer les pratiques exemplaires en matière de conduite éthique et responsable de la recherche, ainsi que par la Direction générale du premier cycle pour l'élaboration d'un guide destiné aux directeurs de programmes de premier cycle.
- Participation à la rencontre des administrateurs et à l'activité d'accueil des nouveaux professeurs.

3. Observations et recommandation

1. Nombre stable de dossiers d'intervention et de plainte par rapport à l'an passé, et observations concernant différents groupes

Après cinq années de croissance continue, le nombre de demandes d'aide adressées au CPIMH n'a pas augmenté cette année. Voici quelques observations que nous portons à votre attention :

- Le nombre de dossiers de harcèlement psychologique a baissé depuis trois ans, malgré la hausse du nombre total de dossiers :
 - 82 en 2012-2013
 - 79 en 2013-2014
 - 60 en 2014-2015

Ce mouvement est dû à un resserrement de nos critères d'évaluation de nos dossiers à leur entrée. Dans les années précédentes, toutes les situations où les événements rapportés révélaient un manque de respect et dans lesquelles les personnes manifestaient de la détresse psychologique étaient traitées par le Centre. Cette année, lorsque nous constatons que les situations évoquées ne répondaient pas à la définition du harcèlement, nous classifions le dossier dans les catégories *Autre* et *Intervention préventive plutôt que harcèlement psychologique*. Par conséquent, nous avons référé davantage de demandeurs vers d'autres services plus appropriés que par le passé. En effet, cette année, 29 % de ceux-ci ont été référés; l'an passé, 20 % avait été référés et en 2012-2013, 17 %.

Cet ajustement de la sélection des dossiers était rendu nécessaire étant donné l'augmentation des demandes, année après année, et les ressources qui n'augmentaient pas. La direction du Centre a donc pris la décision de resserrer ses services sur le mandat premier du CPIMH, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement. Ainsi, les demandeurs dont les dossiers étaient en lien avec un différend, un comportement dérangeant ou bien avec une difficulté d'adaptation à un nouveau mode de gestion ont été davantage référés aux services qui pouvaient leur venir en aide comme le Vice-rectorat aux ressources humaines, les syndicats, le Programme d'aide au personnel, le Centre d'aide aux étudiants, le Bureau de l'ombudsman, le Service de sécurité et de prévention ou bien la Faculté des études supérieures et postdoctorales.

Malgré cet ajustement, toute personne qui consulte le Centre bénéficie d'une rencontre d'accueil. Lors de cette première rencontre, l'intervenant du CPIMH aide la personne à cibler ses besoins. Si le besoin d'aide est hors du mandat du Centre, celui-ci réfère la personne à l'un des services de l'Université Laval ou à une ressource externe de l'Université en lien avec son besoin.

- Selon les données du CPIMH, le groupe des gestionnaires a été plus souvent mis en cause cette année que l'an passé. En effet, le groupe des gestionnaires a été identifié comme mis en cause 24 fois cette année, comparativement à 10 fois l'an passé. Cependant, en 2012-2013, il avait été mis en cause 23 fois. Étant donné que les données relatives aux gestionnaires mis en cause fluctuent beaucoup d'année en année, nous ne pouvons pas conclure quoi que ce soit à ce sujet.

Les gestionnaires sont, la plupart du temps, mis en cause par des employés qu'ils supervisent. Or, les employés qui pensent vivre du harcèlement de la part d'un gestionnaire peuvent recourir à différentes démarches, soit celles prévues à leur convention collective, au *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*, à la *Loi sur les normes du travail*, ou encore ils peuvent contacter le Vice-rectorat aux ressources humaines. Étant donné que toutes les données sur les demandes d'aide relatives au harcèlement auprès de ces différents services ne sont pas consolidées, il n'est pas possible actuellement de connaître l'évolution de la situation des gestionnaires dans son ensemble.

- Le nombre de plaintes s'est également stabilisé depuis deux ans (2014-2015 : 6, 2013-2014 : 5). Le Centre intervient davantage pour trouver et mettre en place des solutions à l'amiable à la satisfaction des deux parties, ce qui fait en sorte que les plaintes peuvent être abandonnées en cours de route par le plaignant si la situation s'est résolue. Cette année, seulement deux plaintes ont été transmises au vice-recteur responsable pour évaluation et décision. L'expérience démontre qu'il est beaucoup plus avantageux et moins éprouvant pour les parties de régler un dossier de harcèlement par le biais d'une démarche de règlement à l'amiable. De plus, ce mode de règlement est moins coûteux pour l'organisation.
- Nous avons observé, l'an passé, que le nombre de consultations des étudiants des cycles supérieurs ne suivait pas la même progression d'achalandage que les autres groupes. Depuis cinq ans, il y a toujours une vingtaine d'étudiants de ce groupe qui consultent le Centre. Cette année encore, il y en a eu vingt-et-un.

Lorsque les étudiants des cycles supérieurs viennent nous consulter, plusieurs mentionnent qu'ils ne connaissaient pas la réglementation et l'existence du Centre et qu'ils auraient dénoncé leur situation bien avant s'ils avaient connu leurs droits et s'ils avaient su qu'un tel Centre existe à l'Université Laval. En plus de faire en sorte que ces étudiants ne bénéficient peut-être pas de l'aide du Centre dont ils auraient besoin, la méconnaissance du Centre a aussi comme conséquence qu'ils tardent à dénoncer les problèmes d'irrespect et d'abus vécus dans le cadre d'une relation d'encadrement. Cette situation rend difficile une intervention efficace pour rétablir une relation constructive et propice à l'apprentissage.

Contrairement à l'augmentation des activités pour faire connaître le Centre auprès des étudiants de premier cycle, peu d'interventions en ce sens sont réalisées pour les étudiants des cycles supérieurs et pour les étudiants étrangers. Nous sommes confrontés à la difficulté de rejoindre ces groupes car ils ont peu d'activités en classe et plusieurs d'entre eux sont à l'extérieur de l'Université.

Nous devons faire davantage d'actions visant à faire connaître le Centre et le *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* auprès de cette clientèle. Un des moyens pour y parvenir est par l'intermédiaire du site Internet du CPIMH. Nous améliorons à chaque année notre site qui est souvent la première source d'information sur le harcèlement, la prévention et les moyens pour faire cesser les situations d'incivilité et de harcèlement. Toutefois, bien que cette visibilité soit nécessaire, elle n'est pas suffisante. Selon nos observations, c'est souvent par hasard que l'étudiant apprend l'existence du Centre, en particulier s'il est étranger.

Des discussions ont été amorcées avec l'exécutif de l'AELIÉS afin d'organiser des activités de sensibilisation et de prévention pour les étudiants de deuxième et troisième cycles. Malgré les ressources limitées du Centre, nous tenterons de trouver des moyens pour mieux agir en prévention auprès de ce groupe.

2. Les relations irrespectueuses et abusives vécues par certains étudiants des cycles supérieurs

Environ 10 000 étudiants des deuxième et troisième cycles étaient inscrits en 2014-2015 à l'Université Laval, et la majorité d'entre eux semblent évoluer à l'Université dans un contexte respectueux et propice à l'apprentissage. Bien que le milieu semble adéquat pour la grande majorité des étudiants, il y a lieu de regarder de plus près les situations plus problématiques vécues par certains.

Nous avons mentionné précédemment que les services du Centre n'étaient pas suffisamment connus par les étudiants des cycles supérieurs. Il serait donc hasardeux de penser que tous les étudiants qui vivent des problèmes de harcèlement présumé consultent le Centre. En attirant l'attention sur les cas de situations irrespectueuses et abusives vécues par certains étudiants, nous tentons de démontrer que ces situations existent et qu'il faut s'y attarder.

Une grande partie des plaintes formelles déposées au Centre proviennent des étudiants des cycles supérieurs. Cette année, ils ont déposé 4 des 6 plaintes reçues au Centre. En fait, 1 étudiant des cycles supérieurs sur 5 qui a consulté le Centre a déposé une plainte formelle. Cette fréquence est beaucoup plus élevée que ce qui est observé dans les autres groupes de l'Université et s'observe aussi dans les années précédentes (2012-2013 et 2013-2014).

Dans la plupart de ces dossiers, les étudiants des cycles supérieurs se plaignent de relations conflictuelles, irrespectueuses ou abusives de la part de leur directeur de recherche. Nous devons aussi prendre en compte que, d'autre part, les professeurs peuvent vivre des situations de conflit et d'irrespect de la part des étudiants qu'ils encadrent, bien qu'aucune plainte formelle n'ait été déposée de leur part au Centre à ce sujet. La relation de supervision étroite qu'un directeur de recherche entretient avec un étudiant peut devenir tendue et difficile de part et d'autre.

Un autre aspect ressort de nos observations. Nous constatons qu'une grande partie des étudiants des deuxième et troisième cycles qui demandent de l'aide au Centre sont d'origine étrangère. Cette année, ils représentaient 65 % (13 sur 20) de ce groupe alors qu'en 2013-2014, ils en représentaient 53 % (10 sur 19). Cet aspect mérite d'être analysé dans la prochaine année afin de mieux comprendre ce phénomène et tenter de trouver des solutions adaptées pour ce groupe.

Nous avons souligné précédemment l'importance de sensibiliser les étudiants des cycles supérieurs au harcèlement, en particulier les étudiants étrangers. Des démarches sont en cours afin de trouver des moyens plus efficaces pour rejoindre cette clientèle. Outre les étudiants eux-mêmes, le Centre doit aussi sensibiliser les directeurs de programmes des deuxième et troisième cycles afin de les aider à repérer les situations de harcèlement et conflictuelles à risque, et de les outiller sur les actions à poser dans ces situations. Leur rôle défini par le *Règlement des études* et la *Politique d'encadrement des étudiants à la maîtrise avec mémoire et au doctorat* en fait des intervenants de première ligne quand survient un litige entre étudiants et professeurs dans le cadre de l'encadrement à la maîtrise ou au doctorat. Étant donné que les directeurs de programmes ont un mandat de quatre ans, il est important de refaire cette sensibilisation régulièrement. Une bonne façon d'y parvenir est de les rejoindre par les activités d'accueil des nouveaux directeurs de programmes organisées par la Faculté des études supérieures et postdoctorales.

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

De plus, la Faculté des études supérieures et postdoctorales recommande qu'un plan de collaboration soit convenu entre le professeur et l'étudiant dès le début de la relation d'encadrement. Toutefois, nous constatons que la plupart des étudiants des cycles supérieurs qui nous rencontrent n'ont pas réalisé cette étape avec leur directeur de recherche. Nous croyons que ce moyen qui vise à clarifier les attentes réciproques peut réduire les tensions qui sont souvent à l'origine des problèmes vécus par les étudiants qui demandent de l'aide au Centre. Le plan de collaboration qui est laissé à la discrétion des professeurs aurait avantage à faire partie intégrante des étapes à réaliser entre le professeur et l'étudiant dès le début de la relation d'encadrement et devrait être mis à jour régulièrement.

3. Utilisation des technologies de l'information et des réseaux sociaux

Tout comme l'an passé, nous observons que les technologies de l'information et les réseaux sociaux sont très souvent utilisés, à des degrés variables, dans des situations de harcèlement. Cette réalité touche davantage les étudiants et les enseignants, même si les autres groupes sont également concernés.

Le Comité de valorisation de l'enseignement (CVE) a mené une étude sur l'utilisation des appareils mobiles en classe, et une de leurs recommandations est de mettre en place des ressources encourageant la civilité des étudiants et des enseignants en ce qui a trait à l'utilisation des appareils mobiles¹⁴.

Bien que cette étude se limite à l'utilisation en classe des appareils mobiles, nous croyons que les moyens qui seront mis en œuvre, prévus au Rapport du groupe de travail sur l'utilisation des appareils mobiles en classe, pourraient avoir un effet sur une utilisation plus adéquate des appareils mobiles et des réseaux sociaux. Cet aspect pourrait aussi être inclus dans le point suivant portant sur le projet de prévention de l'incivilité chez les étudiants.

¹⁴ COMITÉ DE VALORISATION DE L'ENSEIGNEMENT, *L'utilisation des appareils mobiles en classe*, Rapport du groupe de travail sur l'utilisation des appareils mobiles en classe, Université Laval, Mars 2015, [En ligne], [www.bsp.ulaval.ca/docs/RapportGTUAMC.pdf].

4. *Projet de prévention de l'incivilité et des comportements perturbateurs chez les étudiants*

Il y a quelques années, le CPIMH avait soulevé les difficultés rencontrées avec certains étudiants aux comportements dérangeants et harcelants, souvent associées à un problème de santé mentale. En janvier 2014, la *Procédure de gestion et d'intervention lors d'un comportement perturbateur ou d'un état qui risque de constituer ou qui constitue un danger pour l'individu ou pour autrui*¹⁵ a été adoptée. Depuis, un comité d'analyse et d'intervention se réunit régulièrement afin de faire un suivi de certains cas qui semblent poser problème et, le cas échéant, le comité détermine des actions à poser afin de faire cesser ces situations.

Le CPIMH et le Service de sécurité et de prévention ont mené une réflexion au cours de la dernière année sur la prévention des comportements perturbateurs et des incivilités chez les étudiants. Il a été constaté qu'il existait peu de moyens de prévention à l'Université à ce sujet et que les comportements attendus de la part des étudiants n'étaient pas précisés. Nous avons rencontré différents intervenants afin de créer un groupe de travail qui se pencherait sur le projet de la prévention des comportements perturbateurs et des incivilités chez les étudiants. En avril 2015, un document de réflexion sur l'incivilité et les comportements perturbateurs impliquant les étudiants a été remis au vice-recteur aux études et aux activités internationales, qui a suggéré d'en faire un point qui sera discuté au Comité de valorisation de l'enseignement (CVE) au courant de l'automne 2015.

5. *Manque de respect et de civisme lors de certaines activités d'accueil et d'intégration*

Depuis de nombreuses années, des activités d'accueil et d'intégration sont organisées à chaque rentrée de l'automne par les associations étudiantes locales de l'Université Laval. Ces activités jouent un rôle important dans la vie universitaire en matière d'accueil et d'intégration des étudiants¹⁶. L'objectif des activités d'accueil et d'intégration est de contribuer à créer rapidement des liens pour les nouveaux étudiants dans une perspective de soutien à la réussite scolaire.

Bien que la plupart des activités d'accueil organisées rencontrent l'objectif visé et se passent sans embûches et sans incidents majeurs, il semblerait que certaines comportent des activités humiliantes, sexistes et dégradantes, notamment des jeux à connotation sexuelle et des jeux d'alcool, et ce, malgré les processus qui ont été mis en place par la Direction des services aux étudiants (dépôt des projets d'intégration à la Direction des services aux étudiants pour commentaires, rencontres d'information des organisateurs et des associations, rencontres des organisateurs par les responsables facultaires). Rappelons-nous de l'épisode qui a été largement diffusé dans les médias en août 2014, où il était question d'une chanson grivoise et sexiste que tous les nouveaux étudiants en droit devaient apprendre par cœur et chanter.

¹⁵ *Procédure de gestion et d'intervention lors d'un comportement perturbateur ou d'un état qui risque de constituer ou qui constitue un danger pour l'individu ou pour autrui*, Université Laval, adoptée en 2014, [En ligne], [www2.ulaval.ca/fileadmin/Secrtaire_general/Directives__procedures/ProcEDURE_gestion_intervention_comportement_perturbateur.pdf].

¹⁶ *Politique d'accueil, d'encadrement et d'intégration des étudiants*, Université Laval, adoptée en 2001, [En ligne], [www2.ulaval.ca/fileadmin/Secrtaire_general/Politiques/Politique-accueil-encadrement-integration-etudiants.pdf].

Bien sûr, la participation à ces activités n'est pas obligatoire, mais les pressions de groupe qui sont faites lors de ces activités sont tellement fortes, que le libre consentement peut être bafoué. De plus, les nouveaux étudiants désirent, pour la plupart, bien s'intégrer dans leur nouveau groupe scolaire et les activités d'accueil et d'intégration proposées par leur association étudiante est un bon moyen en soi. Il faut aussi considérer que les étudiants reçoivent un mot de bienvenue de la part de la direction de l'Université avant leur rentrée universitaire où ils sont invités à participer aux activités d'accueil et d'intégration proposées par les associations étudiantes. Sans être obligatoires, les activités d'accueil et d'intégration sont perçues comme un incontournable.

La Direction des services aux étudiants a informé le CPIMH et le Service de sécurité et de prévention de ces événements afin de mener une réflexion sur ce sujet. Aucune plainte n'a été déposée au CPIMH en lien avec ces activités, mais la nature de ces événements fait en sorte que le Centre est interpellé, de par son mandat, à agir afin de s'assurer que de tels comportements irrespectueux ne se reproduisent plus. En effet, il est inadmissible que des activités qui bafouent le respect et la dignité des étudiants et étudiantes se produisent à l'Université dans le cadre d'activités d'accueil.

La CADEUL et les responsables des facultés concernées ont été rencontrés afin de trouver des solutions qui seraient effectives pour les activités d'intégration 2015-2016. L'exécutif de la CADEUL et les directions des facultés concernées n'encouragent pas ces comportements et ils se sont dotés de moyens concrets pour faire en sorte qu'il n'y ait pas de récurrence. La CADEUL s'est engagée à faire un plus grand suivi des activités d'intégration qui auront lieu à la rentrée d'automne 2015. La Direction des services aux étudiants a d'ailleurs soumis une liste de recommandations qui visent à éviter que de tels dérapages se reproduisent. Tout comme par le passé, la Direction des services aux étudiants a organisé une activité de sensibilisation pour les associations étudiantes portant, entre autres, sur les responsabilités des associations étudiantes et sur le respect lors des activités d'intégration. Toutefois, cette année, la participation des associations étudiantes n'était pas seulement suggérée, elle était requise. La Direction des services aux étudiants, le CPIMH, le Service de sécurité et de prévention et la CADEUL ont fait des présentations lors de ces séances de sensibilisation, et la plupart des associations étudiantes étaient présentes.

Le CPIMH fera un suivi afin de s'assurer que ces mesures auront l'impact souhaité. Lors des rencontres du groupe de travail sur la prévention du harcèlement chez les étudiants, ce sujet sera discuté afin d'évaluer la possibilité de mettre en place d'autres moyens pour favoriser des activités d'intégration empreintes de respect.

De plus, la campagne de sensibilisation des étudiants sur la prévention du harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel, dont il est question dans la section suivante, pourra contribuer à conscientiser les étudiants sur le respect et l'importance de la notion de consentement.

6. Campagne de sensibilisation des étudiants à la prévention du harcèlement sexuel et de la violence à caractère sexuel

Depuis quelques années, nous sommes informés de situations de harcèlement sexuel et de violence à caractère sexuel qui se produisent sur les campus universitaires canadiens et états-uniens, et les universités du Québec ne font pas exception. Les campagnes de promotion et de sensibilisation sur des thématiques comme le consentement, les mythes et les fausses croyances, et le rôle joué par l'alcool et les drogues dans les cas de violence à caractère sexuel, sont d'excellents moyens pour lutter contre ces inconduites qui affectent surtout les étudiantes.

À cet effet, nous avons fait des démarches auprès d'autres universités du Québec et auprès de la CADEUL afin que nous unissions nos efforts dans le cadre d'une campagne de sensibilisation provinciale. Étant tous préoccupés par ce sujet, les universités du Québec ont avantage à faire des démarches communes et à partager leurs ressources. Ainsi, les universités pourront bénéficier d'une campagne de plus grande envergure plutôt que de procéder de façon indépendante.

Par ailleurs, l'Université de Montréal a réalisé, en décembre 2014, une campagne de prévention des agressions sexuelles qui a connu un grand succès auprès de sa population étudiante. L'Université de Montréal, le Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal et la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal ont proposé de partager cette campagne avec les autres universités du Québec.

À la fin de l'année, le CPIMH a obtenu l'accord du Vice-rectorat aux études et aux activités internationales pour participer à cette campagne provinciale, et la CADEUL a démontré un engagement ferme à participer à ce projet. De même, la Direction des services aux étudiants a signifié son intérêt à participer à ce projet qui devrait être réalisé au courant de la prochaine année. Il est aussi possible que l'AELIÉS y participe. Une première rencontre du comité provincial de cette campagne devrait avoir lieu au début de l'automne 2015.

7. *Groupe de travail sur la prévention du harcèlement chez les étudiants*

La prévention du harcèlement sous toutes ses formes chez les étudiants est une préoccupation pour le Centre. Nous devons nous doter de moyens pour animer ce volet. Évidemment, ces activités ne se font pas en vase clos et sans la participation et la collaboration des intervenants concernés. C'est par l'implication des leaders étudiants et des dirigeants de l'Université en lien avec les affaires étudiantes qu'il est possible de réaliser des actions qui auront un effet sur l'ensemble de la population étudiante.

Dans le présent rapport annuel, il est question de différents besoins en termes d'activités de prévention et de sensibilisation de la population étudiante, autant du premier cycle que des cycles supérieurs. Nous avons d'ailleurs mentionné que le Centre est en discussion avec les deux associations étudiantes (CADEUL et AELIÉS) et la Direction des services aux étudiants au sujet d'éventuelles campagnes de sensibilisation destinées aux étudiants.

Bien que le *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* ne prévoie pas de façon explicite de comité de prévention, nous croyons que la mise en place d'un groupe de travail est nécessaire pour la réalisation du mandat de prévention du Centre auprès de la population étudiante.

Dans la prochaine année, le Centre prévoit mettre en place un groupe de travail sur la prévention du harcèlement chez les étudiants. Ce dernier devrait être constitué de la directrice du CPIMH, de la coordonnatrice aux opérations du Centre, d'un représentant de la CADEUL, d'un représentant de l'AELIÉS, du directeur de la Direction des services aux étudiants et de l'adjointe au vice-recteur aux études et aux activités internationales.

Il sera présidé par la directrice du Centre et aura comme mandat de planifier et d'organiser des activités de prévention du harcèlement pour la population étudiante en fonction des budgets et des ressources disponibles.

4. Suivi de la recommandation 2013-2014

Recommandation : « Qu'au cours de la prochaine année le plan de formation concernant la prévention du harcèlement et la civilité au travail destiné aux employés et aux gestionnaires soit mis en application et que les budgets nécessaires à son déploiement soient consentis par les instances concernées (comités de formation, Vice-rectorat aux ressources humaines). »

Suivi : Le Vice-rectorat aux ressources humaines a reporté l'exécution de ce plan de formation étant donné que le *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* est en révision. De plus, le plan de formation devra être revu en fonction de la situation financière de l'Université au moment de sa réalisation. Le Vice-rectorat prévoit que la nouvelle réglementation soit adoptée et mise en application au courant de l'année 2015-2016. Le Centre fera le suivi de ce dossier lorsque la nouvelle réglementation sera mise en application.

5. Suivi des objectifs 2014-2015 et objectifs 2015-2016

Suivi des objectifs 2014-2015

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

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

Suivi : Le Centre a poursuivi les activités de sensibilisation mis en place depuis quelques années.

Objectif : « Rencontrer les gestionnaires de trois facultés en séance de sensibilisation sur la civilité et la prévention du harcèlement. »

Suivi : Les gestionnaires de la Faculté des sciences et de génie ont été rencontrés en séance de sensibilisation. Toutefois, le Centre n'a pas été en mesure de poursuivre la réalisation de son plan de formation étant donné qu'il a été reporté au moment de la mise en application de la nouvelle réglementation.

Objectif : « Revoir l'interface du site internet du CPIMH dans la mesure de nos disponibilités budgétaires. »

Suivi : Le projet de révision du site internet du CPIMH a été abandonné étant donné les compressions budgétaires que le Centre a subies. Le contenu a tout de même été rafraîchi et mis à jour par le personnel du Centre.

Objectif : « Dispenser la formation " La gestion de classe : de la prévention aux procédures de règlement des cas préoccupants " à trois groupes, en collaboration avec le Bureau de soutien à l'enseignement et le Service de sécurité et de prévention. »

Suivi : La formation a été donnée à trois groupes et a rejoint 26 enseignants (professeurs, chargés de cours, chargés d'enseignement ou responsables de formation pratique de différentes facultés).

Objectif : « Réunir un groupe de discussion afin d'identifier des facteurs de risque de harcèlement liés à la supervision des étudiants des cycles supérieurs. »

Suivi : Pour réussir à dégager une liste de facteurs de risque, nous avons débuté par une collecte documentaire sur ce sujet. Il existe très peu de recherche et de littérature qui traitent du harcèlement et de l'intimidation spécifiquement chez les étudiants fréquentant les universités, dans le cadre d'une relation d'encadrement. Pour en arriver à dégager une liste de facteurs de risque, nous nous sommes basés sur la littérature concernant le harcèlement au travail, celle concernant le harcèlement auprès des professeurs d'universités, et sur les observations faites par les bureaux en charge du harcèlement dans les universités du Québec comme le CPIMH. À partir de la liste que nous avons obtenue, nous avons conservé les facteurs qui nous semblaient pertinents, considérant nos observations dans le cadre de dossiers de signalement ou de plainte, et ceux qui étaient reconnus par plusieurs sources.

Bien que la liste de facteurs de risque ne soit pas validée scientifiquement, elle nous apparaît représenter la réalité. À partir de cette liste, nous ferons une validation avec certaines personnes du milieu telles des représentants de l'AELIÉS, de la Faculté des études supérieures et postdoctorales et des représentants de direction de programmes. Lorsque nous aurons complété cet exercice, nous pourrons utiliser cette liste à des fins de prévention et de sensibilisation.

Objectifs 2015-2016

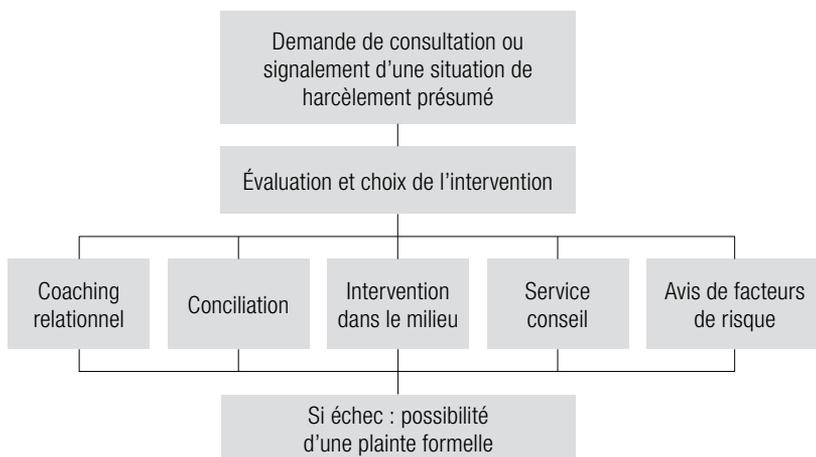
La fixation des objectifs suppose de tenir compte de l'achalandage du Centre et des ressources disponibles pour réaliser son mandat. Ainsi, nous devons considérer que le traitement des consultations, des signalements et des plaintes occupe en grande partie les ressources du Centre. Cette année, nous viserons principalement à consolider les actions qui ont été entreprises dans la dernière année, malgré que nous soyons conscients que bien d'autres visées seraient aussi pertinentes. Voici la liste des objectifs 2015-2016 :

1. Maintenir les activités de sensibilisation auprès des étudiants de premier cycle et des cycles supérieurs.
2. Poursuivre les activités de sensibilisation et de formation auprès des employés et des gestionnaires.
3. Valider la liste des facteurs de risque de harcèlement des étudiants à la maîtrise et au doctorat, dans le cadre d'une relation d'encadrement avec des membres et instances de l'Université concernés par cette problématique, notamment l'AELIÉS, la Faculté des études supérieures et postdoctorales et les professeurs occupant la fonction de directeur de programmes.
4. Constituer un groupe de travail portant sur la prévention du harcèlement auprès des étudiants.
5. Réaliser une campagne de prévention auprès des étudiants portant sur le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel.

ANNEXE 1

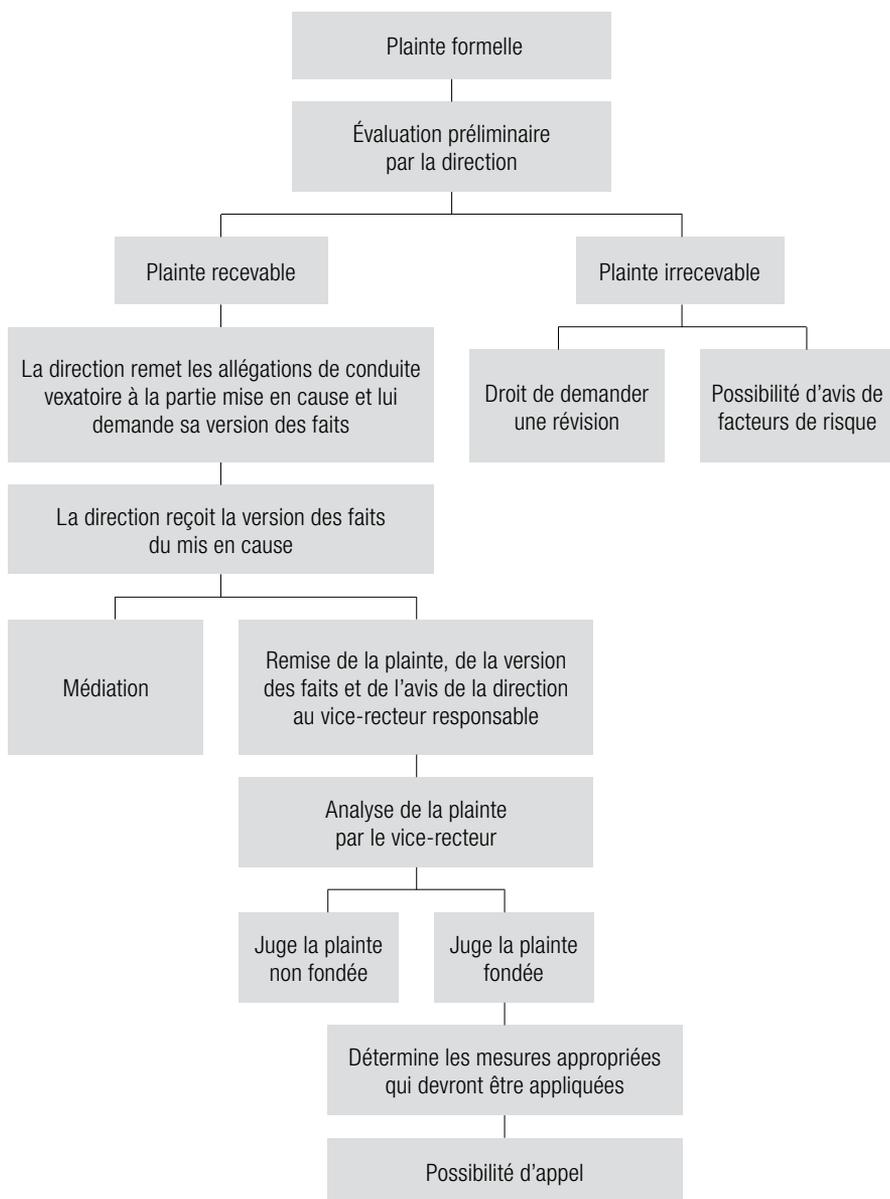
PROCESSUS INTERNE

DE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT AU CPIMH



ANNEXE 2

PROCESSUS INTERNE DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE AU CPIMH



LE POUVOIR DE CHANGER LES CHOSES



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

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