

CENTRE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

Rapport annuel
2013-2014



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 2013-2014	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 et mis en cause	10
2.2.4 Traitement des consultations	13
2.2.5 Traitement des plaintes	15
2.2.6 Traitement des avis de facteurs de risque de harcèlement	16
2.3 Les activités administratives	16
3. Observations et recommandation	18
4. Suivi des recommandations 2012-2013	23
5. Suivi des objectifs 2013-2014 et objectifs 2014-2015	26
Annexes	28

Sommaire

Activités du CPIMH

- 87 activités de prévention ont été réalisées au cours de l'année, rejoignant plus de 4 425 membres de l'Université Laval dont des étudiants, des gestionnaires, des employés et différents intervenants stratégiques.
- L'achalandage du Centre continue sa progression avec 149 nouveaux dossiers cette année (145 consultations ou signalements et 4 plaintes), représentant une hausse de 12 % par rapport à l'année 2012-2013.
- Le Centre a reçu 5 plaintes en 2013-2014, dont l'une provient d'un dossier de 2012-2013, comparativement à 16 plaintes en 2012-2013. 2 plaintes ont été jugées recevables cette année et ont été remises au vice-recteur responsable pour décision. 3 (60 %) plaintes étaient en lien avec le harcèlement psychologique et 2 (40 %), avec le harcèlement psychologique et sexuel.
- 92 % (133/145) des dossiers ouverts au cours de l'année, excluant les dossiers de plainte, étaient traités au 30 avril 2014.
- 47 % des dossiers ouverts et traités au cours de l'année, excluant les dossiers de plainte, ont nécessité du coaching, 22 % des interventions dans le milieu, 16 % des services conseil de la direction du Centre et 5 % de la conciliation.

Utilisateurs des services du CPIMH

- La majorité des signalements et des demandes proviennent d'employés (67/149 soit 45 %), suivis des étudiants (45/149 soit 30 %).
- 80 % (4/5) des plaintes ont été déposées par des étudiants.
- 2 plaintes mettaient en cause des professeurs, 2 mettaient en cause des étudiants de premier cycle et 1 mettait en cause un gestionnaire.
- Les femmes ont consulté légèrement plus souvent (56 %) que les hommes et les 5 plaintes (100 %) ont été déposées par des femmes.

Autres activités du CPIMH

- La direction du Centre participe au Comité d'analyse et d'intervention qui a vu le jour en 2013-2014. Le Comité s'est réuni à quelques reprises au courant de l'année.
- Le plan de formation sur la prévention du harcèlement et la civilité au travail a été finalisé avec l'aide du Vice-rectorat aux ressources humaines. Il sera soumis pour approbation au courant de l'automne 2014.
- Le CPIMH a participé à l'élaboration d'une formation destinée aux enseignants, portant sur la gestion de classe et des comportements dérangeants, harcelants ou perturbateurs.
- Le CPIMH a reçu la visite de représentants de l'Université Paris Diderot qui désiraient connaître le fonctionnement du Centre.
- Le contenu du site Internet a été revu et mis à jour.
- Le CPIMH a participé à des rencontres d'échange portant sur des problématiques de harcèlement et d'incivilité dans le milieu universitaire. Plusieurs intervenants du domaine du harcèlement provenant d'universités au Québec participent à ces rencontres périodiques.
- Une campagne promotionnelle a été réalisée.

Recommandation

- Mettre en application le plan de formation concernant la prévention du harcèlement et la civilité au travail destiné aux employés et aux gestionnaires au courant de l'année 2014-2015, et que les budgets nécessaires à son déploiement soient consentis par les instances concernées (comités de formation, Vice-rectorat aux ressources humaines).

Objectifs 2014-2015

- Maintenir les activités de sensibilisation auprès des étudiants de premier cycle et des cycles supérieurs.
- Rencontrer les gestionnaires de trois facultés en séance de sensibilisation sur la civilité et la prévention du harcèlement.
- Revoir l'interface du site Internet du CPIMH dans la mesure de nos disponibilités budgétaires.
- 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 des services pédagogiques et le Service de sécurité et de prévention.
- Réunir un groupe de discussion afin d'identifier des facteurs de risque de harcèlement liés à la supervision des étudiants des cycles supérieurs.

Mot de la directrice

C'est avec satisfaction des réalisations du Centre que je vous présente le rapport annuel 2013-2014. Ayant assumé la direction du CPIMH seulement 8 mois en 2012-2013, cette année est ma première année complète dans les fonctions de directrice.

Vous constaterez, en lisant ce rapport, que l'achalandage du Centre a poursuivi son augmentation déjà amorcée depuis 5 ans. Malgré l'augmentation de nos activités de consultation, nous réussissons à maintenir un standard de service de qualité. En effet, les commentaires des utilisateurs démontrent un niveau de satisfaction élevé, malgré les situations difficiles dans lesquelles nous intervenons. Bien que nos ressources soient limitées, nous nous efforçons toujours d'intervenir avec humanité, pertinence et diligence.

Vous remarquerez aussi que nous avons contribué à faire progresser plusieurs dossiers systémiques de prévention, notamment la formation et la sensibilisation des employés et des gestionnaires en matière de civilité et de prévention du harcèlement, la formation des enseignants sur la gestion des comportements perturbateurs en classe et le suivi des problèmes liés aux étudiants démontrant des comportements perturbateurs. Évidemment, l'avancement de ces dossiers a nécessité la collaboration, l'implication et le leadership de différents intervenants de l'Université. Je souligne en particulier le soutien fort apprécié du Vice-rectorat aux ressources humaines, du Bureau des services pédagogiques, du Service de sécurité et de prévention, de la Faculté des études supérieures et postdoctorales et du Bureau du secrétaire général. Bien d'autres instances collaborent avec le CPIMH, et je suis reconnaissante de leur générosité et de leur confiance car leur implication contribue grandement à la réalisation du mandat du Centre.

À ma première année à titre de directrice du Centre, j'avais constaté et souligné le dynamisme manifesté par la direction de l'Université Laval afin d'offrir un milieu d'étude et de travail sain. Je fais toujours le même constat après un an, et ce, malgré les obstacles et les contraintes que nous rencontrons. L'Université Laval vise à être leader en matière de développement durable et cela inclut la qualité de vie au travail et aux études de ses membres. La promotion de la civilité et d'un milieu exempt de harcèlement en est une manifestation concrète.

Dans un rapport comme celui-ci, les informations présentées mettent l'emphase sur l'aspect dysfonctionnel des relations entre les membres de l'Université. En revanche, il ne faut pas croire que cette perspective, qui est malheureusement présente dans toutes les organisations, est plus marquée à l'Université Laval. Bien au contraire, l'Université Laval offre un milieu de croissance et d'épanouissement enviable et cherche sans cesse à s'améliorer. De plus, la progression du nombre de demandes faites au CPIMH ne signifie pas que le harcèlement est en progression. Bien au contraire, c'est la démonstration que les membres de l'Université sont

davantage sensibilisés, qu'ils connaissent les ressources qui sont mises à leur disposition pour les aider et qu'ils ont confiance au Centre.

Le CPIMH est constitué d'une petite équipe de personnes dévouées qui ont à cœur la réalisation de son mandat. Je tiens à souligner et à remercier le travail exceptionnel de Marylène Cloutier et de Martine Paquet. Ces personnes de grande compétence m'apportent une aide sans laquelle le Centre ne pourrait donner un service de si bonne qualité.

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

Le Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH) a pour mandat de s'assurer de l'application du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*¹.

Dans le cadre de ce mandat, le Centre réalise des activités de prévention du harcèlement telles des séances d'information, d'éducation, de formation et de sensibilisation auprès des membres de la communauté universitaire². 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 sexuel³.

Le Centre doit également effectuer le traitement des plaintes déposées par les membres de l'Université en respectant la procédure prévue au Règlement⁴.

Le schéma du traitement d'un signalement ou d'une plainte au Centre est présenté aux annexes 1 et 2. Je vous invite à le 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 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 Article 32 du Règlement (http://www.ulaval.ca/sg/reg/Reglements/Reglement_prevenir_contrer_harcèlement_2010.pdf).

² Article 1 du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*.

³ Article 5 du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*.

⁴ Article 46 et suivants du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval*.

2. Activités réalisées en 2013-2014

2.1 Les activités de prévention et de formation

Au cours de l'année 2013-2014, le Centre a réalisé différentes activités de sensibilisation, d'information et de formation auprès des membres de la communauté universitaire, en plus d'avoir réalisé plusieurs rencontres avec des partenaires universitaires qui ont un lien avec les dossiers du Centre. Plus de 87 interventions de prévention, rejoignant 4 425 membres de l'Université, ont été réalisées. 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 2013-2014

Membres rencontrés	Nombre d'interventions	Nombre de personnes rencontrées
Étudiants Tournée des classes, présentations faites à des groupes d'étudiants à la demande de la direction de programme et présentation 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.	79	4 203 ⁵
Gestionnaires Formations, présentations, conférences.	3	115
Employés Formations offertes à différents groupes d'employés.	5	107
TOTAL	87	4 425

⁵ La plupart des étudiants rencontrés étudiaient au premier cycle.

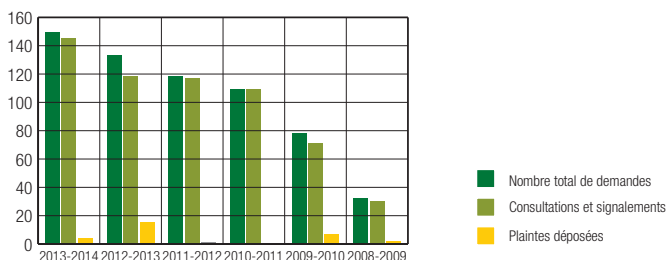
2.2 Les activités d'intervention

Les activités d'intervention représentent la majeure partie des tâches effectuées par les employés du Centre. Ces interventions font suite à des demandes des membres de l'Université, elles sont par conséquent traitées en priorité par rapport aux activités de prévention. Nous retrouvons, dans cette catégorie d'intervention, les demandes de consultation ou de signalement des membres de l'Université qui peuvent impliquer plusieurs types de démarches par la suite. Les activités d'intervention comprennent aussi les dossiers de plaintes.

2.2.1 Nombre de demandes

Pour l'année 2013-2014, le Centre a ouvert 149 nouveaux dossiers dont 145 consultations ou signalements et 4 plaintes⁶. Par rapport à l'an passé, le Centre a connu une augmentation de 12 % des demandes. Cette augmentation de l'achalandage est consécutive à des augmentations significatives des cinq années précédentes⁷.

État des interventions du CPIMH de 2008 à 2014



Répartition des dossiers au cours de l'année

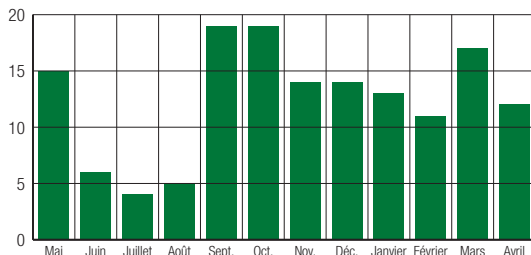
Le Centre a connu une forte demande d'ouverture de nouveaux dossiers les mois de mai, septembre, octobre et mars. Une moyenne de 12 dossiers par mois ont été ouverts au cours de l'année 2013-2014. Les dossiers traités, au cours de l'année 2013-2014, ont nécessité en moyenne 5 interventions. C'est une baisse comparativement à l'an passé où, en moyenne, 7 interventions étaient réalisées par dossier. Cette diminution est étroitement liée au nombre de plaintes, qui ont été déposées au Centre cette année (5), qui est substantiellement inférieur au nombre de plaintes qui avaient été déposées l'an passé (16). En effet, habituellement, les dossiers de plaintes nécessitent beaucoup plus d'interventions de la part du personnel du Centre que les dossiers de consultation ou de signalement.

⁶ Il est à noter qu'il y a eu 5 plaintes de déposées en 2013-2014, mais une d'entre elles provient d'un dossier de 2012-2013.

⁷ En 2008-2009, le Centre a traité 34 dossiers; en 2009-2010, 78 dossiers; en 2010-2011, 109 dossiers; en 2011-2012, 118 dossiers et en 2012-2013, 133 dossiers.

Les différentes interventions que réalise le Centre se répartissent sur la majeure partie de l'année et diminuent pendant les périodes de vacances des membres de l'Université, soit en juillet et août.

Répartition mensuelle des ouvertures de dossiers



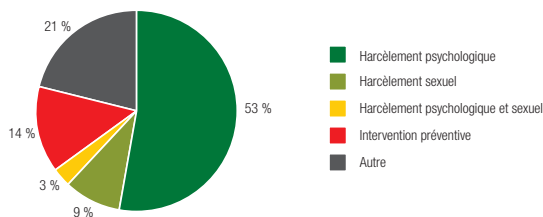
2.2.2 Nature des demandes et des plaintes

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 cas de *harcèlement sexuel* et des *interventions préventives*. Cette dernière catégorie de demandes concerne des situations à risques où une intervention est nécessaire pour éviter qu'elles ne dégèrent en harcèlement.

Sous la rubrique *Autre* se trouvent des demandes de membres de l'Université qui, après analyse, ont été jugées à l'extérieur du mandat du Centre. Plusieurs de ces dossiers ont été référés à d'autres instances de l'Université ou extérieures à 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

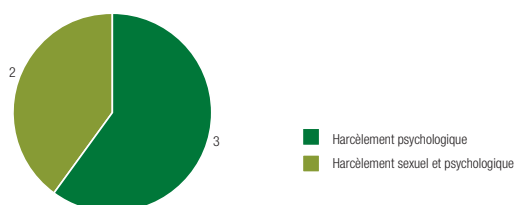


Nature des plaintes

Au total, 5 plaintes⁸ ont été déposées en 2013-2014 dont 3 plaintes étaient liées à du harcèlement psychologique et 2, à du harcèlement sexuel et psychologique. De façon plus spécifique, les allégations des plaignants s'apparentaient principalement à de la violence verbale pour 2 plaintes, à du harcèlement sexuel pour 2 plaintes et à de l'abus d'autorité pour une dernière plainte.

Seulement 2 plaintes ont été jugées recevables, 1 concernait le harcèlement psychologique et 1, le harcèlement sexuel et psychologique.

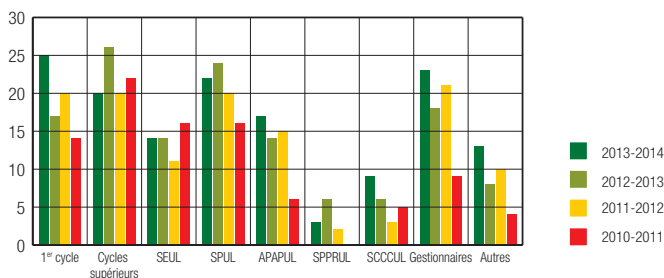
Nature des plaintes déposées



2.2.3 Demandeurs et mis en cause

Les demandes proviennent majoritairement des employés (45 %), suivis des étudiants (30 %) et ensuite des gestionnaires⁹ (15 %). Cette répartition est comparable à l'année 2012-2013. Au total, 67 employés ont fait appel au Centre en 2013-2014. Ils étaient majoritairement affiliés au SPUL (15 %), à l'APAPUL (11 %) et au SEUL (9 %). Quant aux étudiants, ils ont été 45 à consulter le Centre dont 25 (17 %) étaient du premier cycle et 20 (13 %), des cycles supérieurs.

Comparatif annuel de certains demandeurs selon leur statut



⁸ Une des plaintes provient d'un dossier de consultation ouvert en 2012-2013.

⁹ Inclut toute personne en situation de gestion.

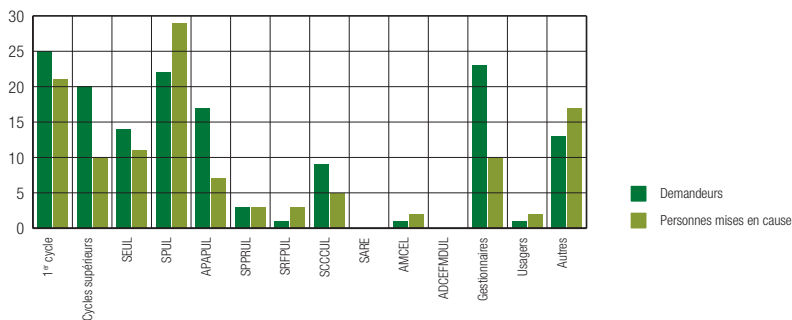
Nous constatons que les étudiants du premier cycle ont été plus nombreux à faire appel au Centre par rapport aux années passées. Cette année, ils représentent 17 % des demandeurs alors que, l'an passé, ils représentaient 13 %. L'augmentation de l'achalandage du Centre est d'ailleurs principalement liée au nombre plus important de consultations provenant des étudiants du premier cycle et aussi des gestionnaires.

Parallèlement, les étudiants des cycles supérieurs ont été moins nombreux à consulter le CPIMH cette année. Ils représentent 13 % des demandeurs, alors qu'ils représentaient 24 % en 2010-2011, 16 % en 2011-2012 et 19 % en 2012-2013. C'est le taux le plus bas de consultation de la part des étudiants aux cycles supérieurs depuis 4 ans.

Les gestionnaires ont davantage demandé les services du CPIMH (23) qu'ils ont été mis en cause (10), ce qui est l'inverse de l'an passé. En effet, en 2012-2013, les gestionnaires avaient été plus souvent mis en cause (23) que demandeurs (18).

Comme dans le passé, les étudiants des cycles supérieurs et les employés membres de l'APAPUL sont beaucoup plus souvent demandeurs que mis en cause.

Répartition des demandeurs et des personnes mises en cause



Les personnes mises en cause sont pour 50 % des employés, 26 % des étudiants, 14 % des personnes faisant partie du groupe «Autres»¹⁰, 8 % des gestionnaires et 2 % des usagers de service.

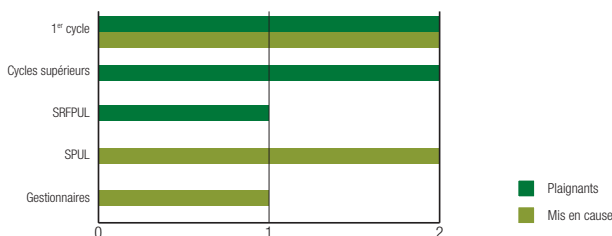
Plaignants et mis en cause

La majorité des plaintes (4/5) qui ont été déposées proviennent des étudiants dont 2 étaient des cycles supérieurs et 2, du premier cycle. Une plainte provenait d'un employé du SRFPUL.

Quant aux personnes mises en cause, la répartition est la suivante : 2 employés du SPUL, 2 étudiants du premier cycle et 1 gestionnaire.

¹⁰ Notamment des superviseurs de stage qui ne sont pas des employés de l'Université Laval.

Profil des plaignants et des mis en cause selon leur statut



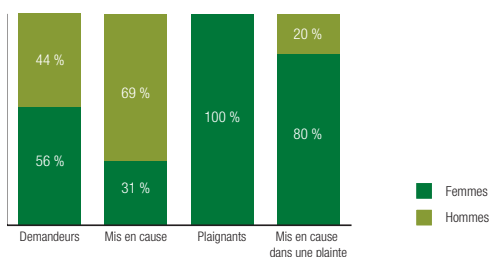
Répartition selon le sexe

En 2013-2014, 84 des 149 demandes provenaient du groupe des femmes, comparativement à 65, du groupe des hommes. Des 120 personnes mises en cause identifiées, 83 étaient des hommes et 37 étaient des femmes. Ces proportions sont comparables aux données des dernières années et de celles observées dans la population au Québec.

Les 5 plaintes de harcèlement déposées cette année proviennent de femmes (100 %). Au titre des mis en cause, 4 étaient des femmes (80 %) et 1 était un homme (20 %). Ces résultats sont très différents de ceux de l'an passé (2012-2013) où les hommes avaient déposé 69 % des plaintes.

Nos données pour 2013-2014 diffèrent des statistiques compilées par la Commission des normes du travail en termes de représentativité selon le sexe. En effet, selon leurs données, 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 hommes¹¹.

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

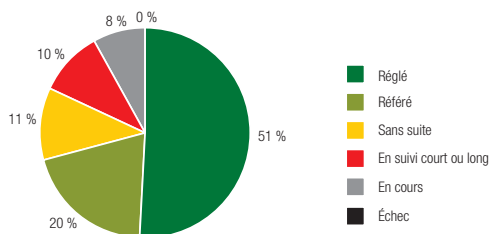


¹¹ Cathy Belzile et Véronique Caron, « Profil des salariés ayant déposé une plainte pour harcèlement psychologique » dans *Le harcèlement psychologique au travail, 2004-2014 : de la prévention à la résolution*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, pages 8 et 13.

2.2.4 Traitement des consultations

En 2013-2014, il y a eu 145 demandes de consultation¹² incluant 99 signalements. Il est entendu par signalement les situations rapportées impliquant des conduites vexatoires présumées où un ou plusieurs mis en cause seraient impliqués. Les 46 dossiers de consultation sans signalement représentent des rencontres avec des gestionnaires, professeurs, intervenants de l'Université, personnes externes de l'Université qui traitent du sujet du harcèlement, mais qui ne concernent pas un cas spécifique de harcèlement. Sur les 145 demandes, 133 étaient traitées au 30 avril 2014 (92 %) dont 14 d'entre elles 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 12 dossiers (8 %) qui demandaient des interventions autres que du suivi.

Traitement des consultations

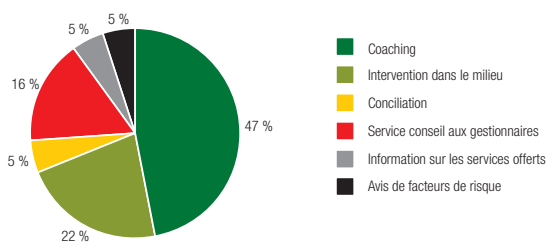


Au début de l'année 2013-2014, 23 dossiers de consultation de l'année précédente étaient toujours ouverts. Un de ces dossiers a donné lieu au dépôt d'une plainte formelle de harcèlement au courant de l'année 2013-2014. Ces 23 dossiers étaient tous fermés au 30 avril 2014 et ont nécessité les interventions suivantes : 4 ont été réglés à la suite d'une conciliation, 4 ont nécessité une intervention dans le milieu, 2 avis de facteurs de risque ont été déposés afin que le vice-recteur aux ressources humaines fasse une analyse plus approfondie des situations visées et, finalement, du coaching a permis de régler les autres dossiers.

¹² Excluant les 4 dossiers de plaintes ouverts en 2013-2014.

Le tableau suivant représente les différentes interventions faites par le Centre à la suite d'une consultation ou d'un signalement en 2013-2014.

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 potentiel ou d'incivilité.

Intervention dans le milieu : Une intervention peut prendre différentes formes, notamment une formation dans une équipe de travail sur le harcèlement et sa prévention ou bien une demande à un gestionnaire d'intervenir pour faire cesser certains comportements harcelants de la part d'un employé qu'il supervise.

Conciliation : La conciliation est une voie que nous préconisons, qui consiste à agir comme facilitateur afin d'aider les parties à trouver elles-mêmes des solutions à leur différend.

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.

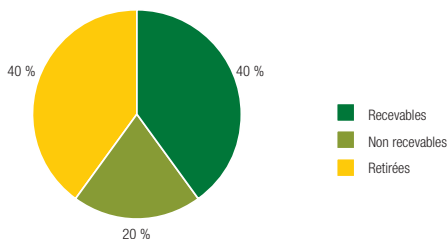
Avis de facteurs de risque : Par cette intervention, nous informons le vice-recteur responsable de nos observations de facteurs de risque élevés (organisationnels, relationnels, humains...) dans un milieu particulier, qui pourraient favoriser l'émergence de cas de harcèlement. Cette intervention est nécessaire étant donné l'obligation légale de tout employeur d'intervenir dès qu'il a connaissance d'une situation de harcèlement présumé ou de facteurs de risque importants.

2.2.5 Traitement des plaintes

5 plaintes ont été déposées en 2013-2014¹³. 2 d'entre elles ont été retirées par les plaignants avant que nous jugions de leur recevabilité. 2 plaintes ont été jugées recevables et 1 plainte, non recevable. Pour cette dernière plainte, le Centre a déposé un avis de facteurs de risque auprès du vice-recteur responsable étant donné que certains faits rapportés dans cette plainte pouvaient constituer des facteurs de risque importants de harcèlement.

Parmi les 2 plaintes déposées en 2013-2014 qui ont été jugées recevables par le Centre, le vice-recteur responsable a déterminé que l'une d'entre elles était non fondée. La deuxième était en traitement au 30 avril 2014.

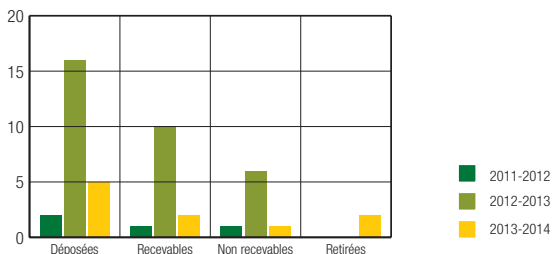
Recevabilité des plaintes



Au début de l'année 2013-2014, 10 plaintes déposées étaient en traitement auprès des vice-recteurs responsables. De ce nombre, 7 ont été finalisées : 3 d'entre elles ont été jugées fondées, 3 non fondées et 1 non recevable.

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

Recevabilité des plaintes depuis 2011



¹³ Une de ces plaintes provient d'un dossier de consultation ouvert en 2012-2013.

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 à 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 2013-2014, le Centre a déposé 4 avis de facteurs de risque. Au 30 avril 2014, le vice-recteur responsable avait confirmé qu'une intervention avait été faite pour 3 d'entre eux.

2.3 Les activités administratives

- Sécurité de l'information :

Une semaine de sensibilisation sur la sécurité de l'information a eu lieu en janvier 2014. Une rencontre d'équipe a permis de faire un rappel des enjeux, notamment en ce qui concerne la confidentialité des informations détenues au CPIMH. En mars 2014, des tests d'analyse de vulnérabilité et de tentative d'intrusion ont été effectués sur les actifs informatiques en collaboration avec le Bureau de sécurité de l'information.

- Comité d'analyse et d'intervention :

À la suite de l'entrée en vigueur de 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*, le Comité d'analyse et d'intervention a été constitué. Son mandat est d'identifier les situations où il y a présence de comportements perturbateurs ou de danger pour l'individu ou pour autrui, d'évaluer le degré de dangerosité et de déterminer différentes mesures qui doivent être prises. La direction du CPIMH fait partie de ce comité qui s'est réuni en février et avril 2014. Il est prévu que le comité se rencontre sur une base mensuelle à compter de septembre 2014.

- Modification des règles d'archivage :

Les nouvelles règles de conservation ont été approuvées par le Comité des archives le 21 février 2014. Dorénavant, les dossiers de plaintes recevables seront conservés 10 ans plutôt que 3 ans. Les dossiers de consultation et de signalement qui n'ont pas donné lieu à une plainte et les dossiers de plaintes non recevables seront conservés 5 ans plutôt que 3 ans.

- Plan de formation sur la prévention du harcèlement et la civilité au travail :

Dans le rapport annuel de l'an passé, la direction du Centre avait recommandé de former davantage les employés et les gestionnaires sur la prévention du harcèlement et la civilité au travail. En février a eu lieu une première rencontre avec le Vice-rectorat aux ressources humaines afin d'élaborer un plan de formation. Le plan de formation s'échelonne sur une période de 3 ans (fin prévue en 2015-2016).

- Formation pour les enseignants lorsqu'un étudiant manifeste des comportements dérangeants, harcelants ou perturbateurs :

Nous avons recommandé, dans le rapport annuel de l'an passé, d'élaborer une formation destinée aux enseignants afin de mieux les outiller lorsqu'un étudiant manifeste des comportements perturbateurs. Nous avons collaboré avec le Bureau des services pédagogiques et le Service de sécurité et de prévention pour préparer cette formation qui a été offerte pour une première fois le 5 juin 2014 (2014-2015). Madame Nancy Gaudreau, professeure en adaptation scolaire à la Faculté des sciences de l'éducation et membre de la Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif, a aussi contribué à ce projet.

- Révision du *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* :

Dans le rapport annuel de l'an passé (2012-2013), la direction du Centre avait recommandé que certaines parties du Règlement soient révisées. En avril 2014, le Vice-rectorat aux ressources humaines a nommé une personne en charge de la révision. La direction du Centre a communiqué ses suggestions de modification au vice-recteur aux ressources humaines.

- Rencontre de visiteurs de l'Université Paris Diderot :

En novembre 2013, nous avons reçu des visiteurs de l'Université Paris Diderot qui voulaient connaître le fonctionnement du CPIMH afin de mettre en place une structure semblable à l'Université Paris Diderot. Plusieurs personnes de différents secteurs ont participé à des rencontres visant à partager nos expertises et expériences.

- Révision du contenu du site Internet du Centre.
- Participation à des rencontres d'échange portant sur les problématiques de harcèlement et d'incivilité dans le milieu universitaire. Plusieurs intervenants du domaine du harcèlement provenant d'universités au Québec participent à ces rencontres périodiques.
- Campagne promotionnelle :

Des affiches promotionnelles du CPIMH ont été installées à différents endroits sur le campus.

3. Observations et recommandation

Diminution des plaintes de harcèlement

En 2012-2013, 16 plaintes avaient été déposées au CPIMH dont 10 avaient été jugées recevables. Au cours des années 2010-2011 et 2011-2012, le Centre n'avait reçu que quelques plaintes. Il était donc surprenant de constater une telle hausse. Nous avons alors émis quelques hypothèses pour expliquer cette situation. En voici les thématiques :

1. les étudiants présentant des comportements perturbateurs,
2. les relations irrespectueuses et abusives vécues par certains étudiants des cycles supérieurs, et
3. l'absence d'une personne à temps plein à la direction du Centre.

En 2013-2014, 5 plaintes ont été déposées au Centre dont deux ont été jugées recevables. Par rapport à l'ensemble des demandes faites au Centre, le pourcentage de plaintes recevables cette année est de 1,3 %¹⁴. Ce taux est comparable à celui de 2011-2012.

Pour mieux comprendre la diminution du nombre de plaintes, il est pertinent de revenir sur chacune des hypothèses émises dans le rapport 2012-2013.

1. Les étudiants présentant des comportements perturbateurs

Cette année, le Centre n'a reçu aucune plainte de la part d'enseignants mettant en cause des étudiants manifestant des comportements perturbateurs. Quelques signalements ont été faits à ce sujet, mais ils ont été réglés rapidement par l'enseignant à la suite d'un coaching relationnel, d'une intervention de la direction (directeur de département, vice-doyen et directeur de programme) ou d'une intervention du Centre.

Les efforts déployés, de la part des différentes instances de l'Université Laval pour améliorer ses interventions dans les situations d'étudiants ayant des comportements perturbateurs et préoccupants, ont sans doute contribué à diminuer le nombre de plaintes. Notamment, la mise en application de 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, adoptée le 14 janvier par le Comité exécutif, et la création du Comité d'analyse et d'intervention ont favorisé une meilleure coordination des interventions à réaliser par les instances concernées pour encadrer ces situations. Dorénavant, les personnes appelées à intervenir dans ces situations connaissent mieux leur rôle, le rôle des différentes instances et les actions qui doivent être réalisées. Le Comité d'analyse et d'intervention s'est réuni à quelques reprises au courant de l'année. Il semble contribuer à diminuer le nombre de cas en identifiant plus rapidement les situations à risques de dégénérer et en apportant des solutions adaptées qui seront appliquées sans délai. Il est vrai qu'il est un peu tôt pour conclure de l'efficacité de ces mécanismes, mais force est de constater que les intervenants appelés à intervenir lors de ces situations remarquent une prise en charge plus rapide et une meilleure coordination de leurs interventions.

¹⁴ 2 plaintes/149 demandes

¹⁵ http://www2.ulaval.ca/fileadmin/Secrtaire_general/Doc_reference/Procedure_gestion_intervention_comportement_perturbateur.pdf

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

Les étudiants des cycles supérieurs ont été moins nombreux cette année à faire un signalement ou à porter plainte au Centre (20 en 2013-2014 et 26 en 2012-2013). En termes de pourcentage, ils ne représentent que 13 % des utilisateurs des services du Centre cette année, alors que l'an dernier ils en représentaient 19 %.

Or, une analyse plus fine nous permet de constater que des 20 étudiants des cycles supérieurs qui sont venus nous consulter, 6 d'entre eux ont signalé des problèmes qui pouvaient s'apparenter à du harcèlement de la part de leur directeur de recherche, ce qui est comparable à l'an passé (7). On peut donc penser que la problématique liée aux relations irrespectueuses et abusives vécues par certains étudiants des cycles supérieurs, impliquant un directeur de recherche, semble toujours présente.

Nous observons également que les étudiants des cycles supérieurs ont été moins nombreux à dénoncer des problèmes mettant en cause des superviseurs de stage et des professeurs autres que leur directeur de recherche (3 comparativement à 10 en 2012-2013). Cette baisse aide à comprendre la baisse des demandes de consultation de ce groupe, mais nous n'avons pas d'explication qui justifie la baisse relative à cette problématique spécifique. Il faudra porter attention dans les prochaines années à cet aspect pour vérifier si cette même observation se manifeste à nouveau.

Nous constatons encore une fois que les étudiants des cycles supérieurs tardent encore à dénoncer les problèmes relationnels d'encadrement, ce qui rend difficile une intervention efficace pour rétablir une relation constructive et propice à l'apprentissage. Rappelons qu'une intervention précoce dans ce type de situation est un facteur non négligeable pour rétablir des conditions favorables à la poursuite des études.

Contrairement à l'augmentation des activités visant à faire connaître le Centre auprès des étudiants de premier cycle, peu d'interventions en ce sens ont été faites pour les étudiants des cycles supérieurs, malgré la recommandation faite dans le dernier rapport annuel, à savoir d'inclure une formation sur le harcèlement dans la formation de ces derniers. Nous sommes confrontés à la difficulté de rejoindre ce groupe car leurs cours en classe se font en petits groupes 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* à cette clientèle. Un des moyens pour y parvenir est par l'intermédiaire du site Internet du CPIMH. Nous améliorons constamment le contenu de notre site Internet qui est souvent la première source d'information sur le harcèlement pour notre clientèle.

Un autre moyen de visibilité est l'utilisation d'affiches promotionnelles. Nous avons revu notre image en 2012-2013 et nous disposons d'affiches attrayantes qui renvoient au site Internet du CPIMH. Il s'agit maintenant de s'assurer qu'elles sont bien visibles aux endroits stratégiques dans les différentes facultés.

Nous croyons aussi que de la sensibilisation auprès des directeurs de programme de deuxième et troisième cycles est un moyen pour rejoindre ce groupe d'étudiants. Leurs rôles, définis par le *Règlement des études* et la *Politique d'encadrement des étudiants à la maîtrise avec mémoire et au doctorat*, en font des intervenants de première ligne quand survient un litige ou un problème relationnel entre étudiants et professeurs, dans le cadre de l'encadrement à la maîtrise ou au doctorat.

3. L'absence d'une personne à temps plein à la direction du Centre

Dans le rapport annuel de l'an passé (2012-2013), nous avons souligné l'absence d'une personne à la direction du Centre à temps plein et le mouvement de personnel dans ce poste. Cette année, une directrice a assuré une présence continue au Centre. Ce facteur de stabilité a favorisé les interventions précoces visant à faire cesser les situations présumées de harcèlement et d'incivilité. Également, les suivis des situations à risques sont plus rigoureux et plus d'activités de prévention sont réalisées. Ces facteurs ont sans aucun doute joué un rôle dans la diminution du nombre de plaintes formelles.

Augmentation des demandes de la part des étudiants de premier cycle

Il y a eu beaucoup plus d'activités de sensibilisation auprès des étudiants de premier cycle cette année comparativement aux années passées. En effet, environ 70 courtes présentations rejoignant plus de 4 000 étudiants au premier cycle ont été réalisées. Nous pouvons penser que l'accroissement de ces activités de sensibilisation a fait en sorte que le Centre est plus connu par ce groupe d'étudiants, et que ces derniers se réfèrent au Centre davantage quand ils vivent une situation qui s'apparente au harcèlement.

Méconnaissance par les employés de ce que constitue le harcèlement

La fréquentation du Centre par les employés au cours de l'année est comparable à celle de l'an passé (67 en 2013-2014 et 64 en 2012-2013). La majorité des cas rapportés mettait en cause un collègue (36), soit le double par rapport aux situations rapportées qui impliquaient un gestionnaire (16). Un seul de ces signalements s'est traduit en plainte et mettait en cause un gestionnaire.

Nous observons encore une fois que les employés ont peu de connaissance de ce que constitue le harcèlement et de ce qui n'en est pas. De plus, ils sont peu outillés pour réagir adéquatement lorsqu'ils sont victimes d'incivilité et de harcèlement. Dans le rapport annuel de l'an passé (2012-2013), nous avons recommandé d'offrir plus de formations aux employés sur le harcèlement et la prévention. Au courant de l'année, nous avons préparé un plan de formation, en collaboration avec le Vice-rectorat aux ressources humaines, qui s'échelonne sur une période de 3 ans. La formation dont il est question est destinée aux employés et aux gestionnaires.

Je recommande qu'au cours de la prochaine année le plan de formation 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).

Utilisation des technologies de l'information et des réseaux sociaux

Nous constatons, depuis quelques années, une progression du nombre de signalements qui impliquent une utilisation des technologies de l'information et des médias sociaux à des fins vexatoires. Cette année, nous avons eu 27 signalements liés à ce phénomène dont 10 provenaient d'étudiants et 7 d'enseignants¹⁶.

En effet, plusieurs étudiants et enseignants en particulier rapportent des événements où ils sont la cible de propos dénigrants, humiliants ou violents de la part de membres de l'Université. Nous remarquons que les étudiants du premier cycle sont plus souvent impliqués dans ce type de situation que les étudiants des cycles supérieurs. Une grande partie de ces signalements présentaient des signes de « bullying » visant à discréditer une personne et à l'insulter. Certaines situations étaient très sérieuses car elles s'apparentaient à du « mobbing » et à de l'intimidation. De plus, le niveau d'atteinte des personnes qui le subissaient était important.

La plupart de ces signalements se sont résolus à l'amiable, sans recourir à la plainte. Dans certains cas impliquant les réseaux sociaux, nous avons dû intervenir avec les directions de programme et de département pour faire cesser ces conduites. Étant donné la vitesse à laquelle circule l'information échangée sur les médias sociaux, le nombre de personnes qui échangent sur ces plates-formes, ainsi que les conséquences sur les personnes qui en sont la cible, les interventions doivent être faites rapidement.

Il est étonnant de constater que les personnes qui sont à l'origine de ces échanges irrespectueux, voire même destructeurs, prennent la situation à la légère et réalisent souvent trop tard les conséquences de leurs actes. De plus, les étudiants en particulier perçoivent que leurs échanges sont privés alors que la réalité est toute autre. Avec les technologies de l'information, la distinction entre ce qui doit concerner la vie privée et ce qui peut relever du domaine public est de plus en plus subtile. Ce n'est que lorsque les étudiants sont rencontrés par la direction et par le Centre qu'ils réalisent les effets destructeurs de leurs actes sur la personne ainsi que les conséquences négatives que pourrait avoir une plainte sur leur cheminement scolaire.

Certains membres de direction de facultés, de départements et de programmes nous ont mentionné que ce phénomène était un fléau, et que souvent ces situations étaient tolérées par les enseignants, faute de moyens pour y mettre fin.

Au cours de la prochaine année, nous souhaitons augmenter la sensibilisation auprès des étudiants sur ce problème. De plus, nous allons continuer à documenter ce problème afin de pouvoir agir ou proposer des actions pertinentes.

Révision du Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval

Le Vice-rectorat aux ressources humaines a entrepris la révision du Règlement au courant de

¹⁶ 6 provenaient des autres catégories d'employés et 4 de différents autres groupes.

l'année à la suite de la recommandation que le CPIMH avait faite en 2012-2013 à ce sujet. De plus, il est prévu au Règlement qu'il doit être révisé aux 5 ans et la dernière révision a été faite en 2010. L'exercice devrait être terminé en 2015 selon la planification envisagée.

La direction du Centre a émis des suggestions au Vice-rectorat, notamment en ce qui a trait au processus de traitement des plaintes, tel qu'indiqué dans les recommandations du rapport annuel 2012-2013, et sur l'inclusion de la notion d'incivilité.

Ressources du CPIMH

Ce rapport annuel fait à nouveau état d'une augmentation des demandes auxquelles doit répondre les ressources du Centre. En effet, nous avons traité cette année près de 150 nouveaux dossiers, ce qui représente 12 % de plus que l'année précédente, 26 % de plus qu'en 2011-2012 et 37 % de plus qu'en 2010-2011, année de mise en vigueur de l'actuel Règlement. Il va sans dire que le Centre a de moins en moins de disponibilités pour traiter des dossiers autres que les signalements et les consultations.

Les deux derniers rapports annuels du Centre font état des ressources insuffisantes du Centre pour remplir adéquatement son mandat d'intervention et de prévention. La direction du Centre avait alors fait la recommandation d'ajouter une demi-ressource. Toutefois, le Centre n'a toujours pas cette ressource étant donné l'impossibilité d'ajouter un poste régulier. La nature de nos activités demande un haut niveau de confidentialité. Il serait donc hasardeux de créer un contexte de travail où il y aurait des risques trop élevés de mouvement de personnel. La direction du Centre a donc décidé de maintenir son niveau de ressources actuelles afin de ne pas mettre à risque cet élément.

Le besoin d'une demi-ressource additionnelle serait nécessaire étant donné l'augmentation constante des demandes faites au CPIMH. Bien que le Centre réussisse à répondre aux demandes de consultation et aux signalements qui lui sont faits, plusieurs dossiers systémiques visant la prévention du harcèlement sont ralentis et même mis sur la glace.

La situation économique à laquelle sont confrontées les universités au Québec requiert que des efforts soient faits par tous pour équilibrer les budgets. La direction comprend très bien cette réalité, et c'est pour cette raison qu'aucune recommandation d'augmentation des ressources ne sera faite cette année.

Bien que nous travaillons constamment pour optimiser nos processus, nous croyons que ces améliorations seront limitées et permettront à peine d'absorber une légère augmentation qui est à prévoir pour l'an prochain. Si la tendance se maintient, le nombre de demandes de consultation et de signalement devrait augmenter d'environ 12 %. Il est alors possible que le délai de réponse soit par conséquent allongé. Il est aussi possible que le Centre fasse appel à des ressources externes pour réaliser certains mandats dans les périodes de forte affluence. Nous croyons que, dans le contexte actuel, ces conséquences sont acceptables.

4. Suivi des recommandations 2012-2013

Recommandation : Que la « Procédure d'intervention lorsqu'une personne présente un comportement perturbateur ou un état qui est à risque de constituer ou qui constitue un danger pour elle-même ou pour autrui » soit mise en application rapidement afin qu'à l'automne 2013 les personnes concernées en soient informées et puissent l'appliquer.

Suivi : 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*¹⁷ a été adoptée par le Comité exécutif le 14 janvier 2014. Des séances d'information auprès de certaines instances universitaires ont été réalisées par Monique Richer, secrétaire générale, conjointement avec les enquêteurs du Service de sécurité et de prévention.

Recommandation : Qu'une formation soit élaborée et fortement recommandée au personnel enseignant sur la façon d'intervenir adéquatement et efficacement dans des situations d'enseignement, lorsqu'un étudiant présente un comportement perturbateur.

Suivi : Nous avons collaboré et préparé, avec le Bureau des services pédagogiques et le Service de sécurité et de prévention, une formation spécifiquement offerte aux enseignants sur la façon d'intervenir dans des situations d'enseignement lors de comportements dérangeants, harcelants ou perturbateurs. Elle sera proposée dans le cadre des activités de perfectionnement du Bureau des services pédagogiques dès le début de la prochaine année (2014-2015). La première présentation a eu lieu le 5 juin 2014. Il est possible pour les enseignants de s'inscrire à cette formation intitulée « La gestion de classe : de la prévention aux procédures de règlement des cas préoccupants » sur le site Web du Bureau des services pédagogiques¹⁸. Des groupes spécifiques à une faculté ou à un département pourront aussi être organisés selon les besoins.

Recommandation : Que nous documentions les facteurs de risque liés au harcèlement dans des situations d'encadrement des étudiants des cycles supérieurs, afin de trouver et d'appliquer des solutions en lien avec les causes réelles.

Suivi : Plusieurs facteurs peuvent favoriser l'émergence du harcèlement. Nous les appelons les facteurs de risque. Le Centre a rencontré différents intervenants concernés par la problématique du harcèlement chez les étudiants des cycles supérieurs (AELIÉS, FESP, Chaire de recherche sur la sécurité et la violence en milieu éducatif). Malheureusement, les ressources limitées et la forte demande de consultation que le Centre a connue ont ralenti l'avancement de ce dossier. Nous souhaitons progresser à ce sujet dans la prochaine année, dans la mesure de notre disponibilité pour ce dossier systémique.

¹⁷ http://www2.ulaval.ca/fileadmin/Secrtaire_general/Doc_reference/Procedure_gestion_intervention_comportement_perturbateur.pdf

¹⁸ <http://www.bsp.ulaval.ca/formations.php>

Recommandation : À l'instar du document Horizon 2017, que les professeurs soient incités fortement à participer à des ateliers sur l'encadrement des étudiants aux 2^e et 3^e cycles incluant un volet sur le harcèlement. Ces ateliers devraient être offerts par la Faculté des études supérieures et postdoctorales (FESP), et la partie sur le harcèlement, par le CPIMH.

Suivi : Le Centre souligne depuis plusieurs années les situations de harcèlement présumé liées à des relations d'encadrement, empreintes d'irrespect et d'abus, qui seraient vécues par des étudiants aux cycles supérieurs. Rappelons que deux actions d'Horizon 2017 de l'Université Laval sont en lien avec l'amélioration de l'encadrement pédagogique, notamment le plan de collaboration et le suivi des activités de formation aux cycles supérieurs, ainsi que des ateliers sur l'encadrement aux 2^e et 3^e cycles (actions 1.6 et 5.7).

Des actions concrètes sont faites pour améliorer nos pratiques d'encadrement. Les efforts investis par la FESP visent à mieux outiller les professeurs et les étudiants en termes d'encadrement et à offrir des activités de sensibilisation aux directeurs de programme. À titre d'exemple, la FESP a constitué un groupe Communauté interdisciplinaire des directeurs de recherche (COIDIR) qui se réunit plusieurs fois par année afin d'échanger sur les meilleures pratiques en matière d'encadrement d'étudiants.

D'autre part, certaines facultés organisent aussi des activités visant à former et à outiller les directeurs de recherche et les superviseurs en encadrement d'étudiants.

Le CPIMH a fait une présentation sur le harcèlement et sa prévention à la table des directions de programmes des cycles supérieurs à la suite d'une invitation de la doyenne de la FESP, madame Marie Audette. Nous poursuivons nos discussions avec la FESP au courant de la prochaine année afin de cibler d'autres interventions possibles.

Recommandation : Que les facultés incluent dans la formation des étudiants des cycles supérieurs une formation sur le harcèlement.

Suivi : La direction du Centre a discuté avec la FESP, certains décanats de facultés et l'AELIÉS sur des moyens permettant de rejoindre la population étudiante des cycles supérieurs. Nous en venons à la conclusion qu'il est difficile de réaliser ce type d'activité. La direction du Centre est toujours à la recherche de moyens accessibles et réalisables pour sensibiliser cette clientèle.

Recommandation : Que plus d'efforts soient investis dans la formation des employés sur le harcèlement. Cela permettrait aux employés de distinguer le harcèlement du droit de gestion et, aussi, de le détecter plus rapidement pour intervenir de façon précoce.

Suivi : Après quelques rencontres avec le Vice-rectorat aux ressources humaines (VRRH), nous avons opté pour le développement d'une formation en ligne pour les employés sur la civilité au travail et le harcèlement. À la fin de l'année 2013-2014, nous étions à l'étape du choix du fournisseur de cette formation et de la recherche de financement pour soutenir ce projet. Nous visons à rendre accessible cette formation au courant de l'année 2014-2015.

Recommandation : Que certaines parties du Règlement soient révisées et modifiées au courant de l'année 2013-2014, notamment en ce qui a trait au traitement des plaintes et au processus d'appel pour les étudiants.

Suivi : La direction du Centre a fait parvenir une lettre au Vice-rectorat aux ressources humaines faisant part de ses suggestions de révision du Règlement. Le VRRH a nommé une personne responsable et le processus de révision du Règlement est enclenché. D'autres rencontres avec le VRRH sont à venir.

Recommandation : Que le poste actuel de coordonnateur d'opérations à mi-temps devienne un poste à temps plein et que le *Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval* soit modifié afin de permettre que certaines responsabilités de la direction soient déléguées en cas d'absence du directeur du Centre.

Suivi : Étant donné les restrictions budgétaires à l'Université, le Comité du budget n'a pas accepté la demande de poste régulier. Le poste de coordonnateur d'opérations demeure à mi-temps.

Recommandation : Qu'un budget dédié à l'utilisation de ressources externes, en cas de besoin, soit alloué au Centre.

Suivi : Étant donné les restrictions budgétaires à l'Université, le Comité du budget n'a pas accepté la demande d'augmentation du budget.

5. Suivi des objectifs 2013-2014 et objectifs 2014-2015

Suivi des objectifs 2013-2014

Dans le dernier rapport annuel, nous avons identifié trois 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 augmenter le nombre de rencontres de formation des étudiants des cycles supérieurs.

Suivi : Le Centre a augmenté le nombre d'activités de sensibilisation auprès des étudiants, mais pas celles destinées aux étudiants des cycles supérieurs. Comme mentionné précédemment, nous avons de la difficulté à rejoindre cette partie de la population étudiante et nous sommes à la recherche de moyens pour y arriver. Nous croyons que notre site Internet ainsi que les affiches promotionnelles du CPIMH disposées à des endroits fréquentés par les étudiants des cycles supérieurs sont de bons moyens pour leur faire connaître le Centre.

Objectif : Faire un portrait de la situation en ce qui a trait à la formation des gestionnaires sur le harcèlement, et préparer un plan d'action qui vise à former tous les gestionnaires avec l'aide du Vice-rectorat aux ressources humaines.

Suivi : Le deuxième objectif est atteint. Nous avons fait la liste des gestionnaires qui ont participé à une présentation du Centre depuis 5 ans, et nous avons préparé un plan d'action afin d'offrir une formation à tous les gestionnaires dans un horizon de trois ans. Cet exercice a été réalisé en collaboration avec le Vice-rectorat aux ressources humaines.

Objectif : Préparer un plan d'action en collaboration avec le Vice-rectorat aux ressources humaines visant à augmenter le nombre d'activités de formation des employés sur le harcèlement.

Suivi : Le troisième objectif a aussi été réalisé. Nous avons choisi, comme méthode de formation, une formation en ligne, étant donné le nombre important de personnes à joindre et les ressources limitées du Centre. Il reste à choisir le fournisseur de formation et à s'assurer des sources de financement.

Objectifs 2014-2015

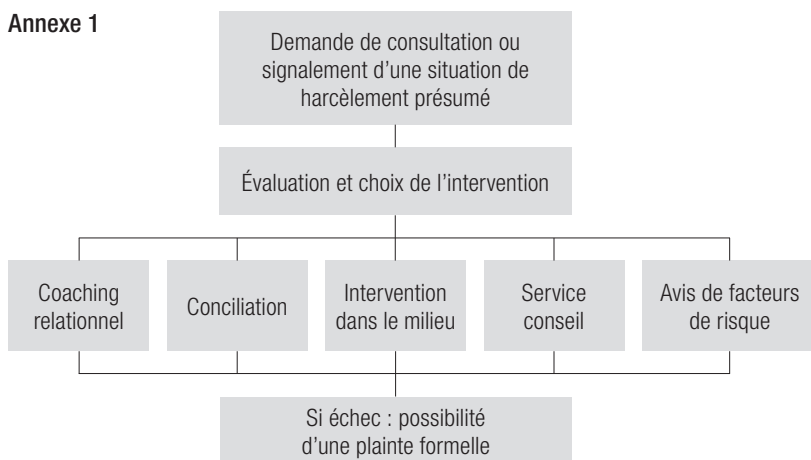
La fixation des objectifs suppose de tenir compte de l'achalandage du Centre et des ressources disponibles pour réaliser son mandat. Ainsi, nous devons considérer que le traitement des consultations, des signalements et des plaintes occupe une grande partie des disponibilités du Centre. De plus, l'achalandage du CPIMH augmente à chaque année et les ressources du Centre demeurent constantes. Nous prévoyons que les demandes augmenteront de 10 à 15 % dans la prochaine année. C'est pourquoi nous serons modestes en termes d'objectifs pour 2014-2015. 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 2014-2015 :

1. Maintenir les activités de sensibilisation auprès des étudiants de premier cycle et des cycles supérieurs.
2. Rencontrer les gestionnaires de trois facultés en séance de sensibilisation sur la civilité et la prévention du harcèlement.
3. Revoir l'interface du site Internet du CPIMH dans la mesure de nos disponibilités budgétaires.
4. En collaboration avec le Bureau des services pédagogiques et le Service de sécurité et de prévention, dispenser la formation « La gestion de classe : de la prévention aux procédures de règlement des cas préoccupants » pour trois groupes.
5. Réunir un groupe de discussion afin d'identifier des facteurs de risque de harcèlement liés à la supervision des étudiants des cycles supérieurs.

ANNEXES

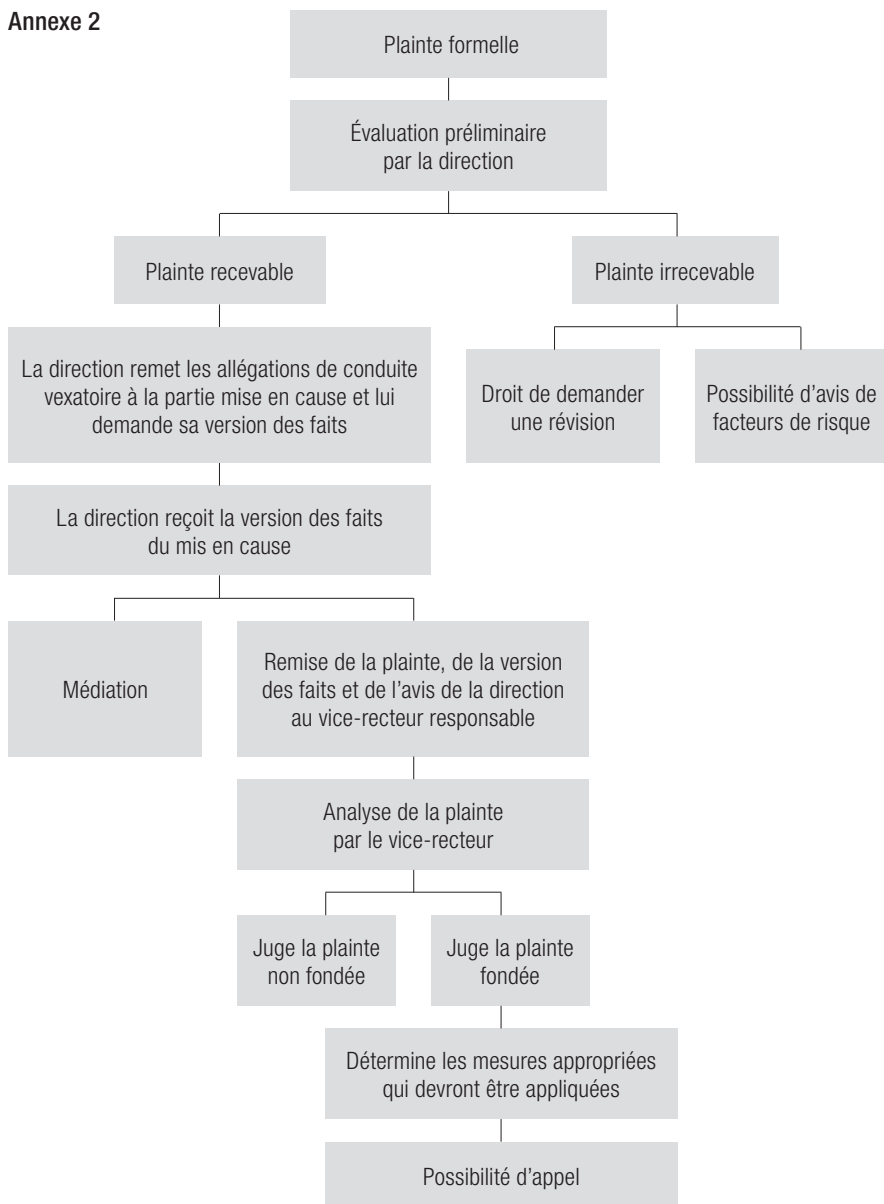
TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT AU CPIMH

Annexe 1



TRAITEMENT D'UNE PLAINTE AU CPIMH

Annexe 2



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