

Rapport Annuel 2016-2017

Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux

et

Politique et règlements en matière de

harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste

Université de Moncton

Préparé par :

Carmen Hivon (Campus de Moncton)
François Pelletier (Campus d'Edmundston)
Denise Haché (Campus de Shippagan)

Rapport annuel 2016-2017
Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux et
Politique et règlements en matière
de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste

À l'Université de Moncton, la *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* est en vigueur depuis le premier janvier 2011, alors que la *Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste* est en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2001. Les activités de ces deux politiques sont rapportées conjointement dans ce rapport.

Ce rapport permet à la communauté universitaire d'avoir un aperçu des activités du Service d'intervention en matière de harcèlement au campus de Moncton et des activités des responsables de ces politiques aux campus d'Edmundston et de Shippagan pour la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2017. Il fait état du nombre d'interventions suite aux situations présumées de harcèlement psychologique, sexuel et sexiste, d'abus de pouvoir et de discrimination, ainsi qu'un résumé des activités de prévention, de sensibilisation et de formation qui ont eu lieu.

Campus d'Edmundston

Je vous présente un bilan des activités accomplies durant la période du 1er septembre 2016 au 31 août 2017 pour le Campus d'Edmundston.

Au campus d'Edmundston de l'Université de Moncton, François Pelletier directeur des services aux étudiantes et étudiants est la personne responsable de l'application de la *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* et de la *Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste*. Alors que Françoise Cyr, infirmière, est la coordonnatrice responsable de la *Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste* auprès de la population étudiante et des membres du personnel durant la période de la mi-août à la fin avril.

INCIDENCE DE CAS

Cette année, nous avons reçu trois demandes d'aide à l'interne pour du harcèlement. Ces situations étaient de nature psychologique. Nous avons procédé selon la politique pour un milieu de travail et d'études respectueux pour résoudre le problème.

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION

Comme à chaque année, lors de la campagne de sensibilisation, quatre ateliers d'information aux étudiantes et étudiants de la première année furent donnés. Un atelier d'information fut aussi donné aux étudiants internationaux.

Les renseignements concernant les personnes ressources furent publiés dans l'agenda étudiant.

Une copie de la *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* ainsi que l'information concernant l'accès aux services a été distribuée à toutes les nouvelles personnes employées avec la collaboration de la directrice du personnel.

Un comité a offert une série d'ateliers portant sur une sexualité saine et sécuritaire auprès des étudiantes et étudiants. Il est formé de Roxanne Paquette, coordonnatrice du programme pour les victimes d'agression sexuelle, Françoise Cyr, infirmière du CCNB et UMCE, Milaine Clavet, infirmière Santé publique, France Chassé, enseignante au secteur science infirmière de l'UMCE, Mélissa Levesque Parker, intervenante en santé mentale au CCNB et Natasha Glover, coordonnatrice des Programmes d'éducation SIDA Nouveau-Brunswick.

- **Les relations saines, septembre 2016**
Discussion de ce que représente une relation saine dans les fréquentations, clarifier le consentement éclairé et l'âge légal, reconnaître la violence dans les fréquentations et favoriser l'adoption de comportements préventifs et sécuritaires.
- **L'hyper sexualisation, le cybersexe et le sexting, novembre 2016**
Distinguer l'hyper sexualisation, le cybersexe et le sexting, échanger sur le sujet à l'aide d'exemples et d'images, discussion des conséquences et valoriser l'adoption de comportements responsables et sécuritaires.
- **Alcool, drogues et sexe, novembre 2016**
Discussion des faits saillants, reconnaître les facteurs de risques, discussion des conséquences, valoriser l'adoption de comportements responsables et sécuritaires.

François Pelletier

Personnes responsables de l'application de la politique au campus d'Edmundston

Rapport annuel 2016-2017

Politique pour un milieu de travail et d'étude respectueux et
Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste

Campus de Moncton

Le Service d'intervention en matière de harcèlement est responsable de l'application de la *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* et de la *Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste*. Carmen Hivon est la conseillère en harcèlement et gestion de conflit et responsable du traitement formel des plaintes, du traitement informel des plaintes de la gestion de conflit et des activités de prévention, de sensibilisation et de formation de tous les membres de la communauté universitaire du campus de Moncton. Ce poste a été comblé par contrats temporaires à quatre jours semaine pour l'ensemble de la période de ce contrat.

Le choix du processus de traitement des plaintes soit de façon formelle ou informelle tient compte du type de plainte, du contexte et du choix des parties impliquées. La gestion informelle des plaintes de harcèlement psychologique, sexuel et sexiste, d'abus de pouvoir, d'intimidation et de discrimination peut prendre la forme de médiation, de discussion facilitée, de conciliation ou de sensibilisation. La médiation et la discussion facilitée exigent une participation volontaire de chacune des parties et cessent dès qu'une des parties choisit de ne pas poursuivre. Ces processus impliquent une entente écrite. La conciliation permet aux parties de ne pas se rencontrer tout en permettant une entente écrite de respect. Les plaintes peuvent aussi être résolues par des processus de sensibilisation, soit le coaching individuel, le coaching de gestion, la sensibilisation et l'éducation des personnes impliquées dans les plaintes ou encore des sessions de formations ou d'information à des groupes.

INCIDENCE DE CAS

Durant la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2017, 42 demandes ont été faites au service d'intervention en matière de harcèlement dont 40 pour un manquement possible à l'une ou l'autre des deux politiques. Deux des demandes étaient non-recevables, les personnes ont pu obtenir du soutien et être orientées vers des ressources répondant à leurs besoins. Trois demandes étaient liées à un retour au travail suite à un congé d'invalidité et qui impliquait un conflit. La gestion de deux plaintes déposées durant l'année 2016-2017 n'avait pas été complétée à la fin de cette même période.

Le réseau courriel du campus de Moncton a été victime d'une cyber-attaque qui a duré près de trois semaines en mars 2017.

Répartition des plaintes selon les rôles

Rôles des personnes impliquées	septembre 2016 - août 2017	Plaintes deux politiques
étudiant - étudiant	13	13
étudiant - professeur	10	10
Étudiant- employé	2	2
professeur - professeur	3	3
employé- professeur	1	1
employé- employé	10	8
retour au travail conflit employé-employé	3	
	TOTAL : 42	TOTAL : 37

Type de problématique :

- Harcèlement sexuel, cyber-violence sexuel, harcèlement sexiste et rumeurs à connotation sexuelle
- Discrimination ou perception de discrimination liée aux différences culturelles
- Discrimination liée aux incapacités invisibles, mesures d’accommodation et stigmatisation.
- Comportements inappropriés et non-respectueux en milieu de travail ou en salle de classe.
- Utilisation inappropriée des médias sociaux
- Processus de sélection et d’attribution de poste de professeur perçu comme un processus partial

Tableau – type d’allégation des plaintes*

Type d’allégation	Nombre de plainte
Harcèlement sexuel et sexiste	12
Harcèlement psychologique	19
Abus de pouvoir	2
Discrimination	8
Conflit de non-respect ou de personnalités sans harcèlement	9
Plaintes formelles	19
Plainte non recevable	2

*À noter que certaines plaintes, implique plus d’un type d’allégation

Processus de résolution utilisés

Processus de résolution utilisés	septembre 2016 - aout 2017
enquête formelle	0
médiation ou discussion facilitée	12
conciliation	13
sensibilisation	26
coaching	15
Fin relation à l’Université	7

- 19 plaintes formelles ont été déposées et aucun processus formel d’enquête n’a été utilisé.
- Le Service de sécurité a été impliqué dans quatre des plaintes.
- Dans le cas de quatre plaintes, une personne étudiante a quitté l’Université.
- Dans le cas de trois plaintes, une personne employée a quitté l’Université.
- Trois interventions auprès de deux équipes d’employés ont eu lieu afin de rétablir des relations de travail respectueuses.
- Du coaching a été offert auprès de 15 personnes plaignantes qui souhaitaient être en mesure de résoudre elle-même la situation problématique ou de prévenir des situations similaires.

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION

Étant donné qu’aucune activité de sensibilisation ou de prévention n’avait eu lieu au cours de l’année précédente et que les ressources étaient limitées, des sessions ont été offertes en réaction aux plaintes déposées. Puis, des efforts ont été mis en place afin d’inclure les gestionnaires pour adresser les problématiques rapportées par les plaintes.

- 53 sessions de formation ou de sensibilisation et 2 kiosques d'information ont été présentés sur le campus
- Du coaching de gestion de conflit en lien avec un milieu de travail et d'études respectueux a été offert à 6 décanats et 5 directions de programme et de services.
- Deux comités organisateurs étudiants d'activités interuniversitaires ont obtenu une formation de sensibilisation aux violences sexuelles.

Tableau - Sessions de formation et de sensibilisation

	Nombre de sessions	Étudiantes et étudiants	Nombre participants	Employées et employés	Nombre participant
Automne 2016	35	20	725	15	325
Hiver 2017	12	4	132	6	55
Printemps-été 2017	8	0	0	8	225
Total	53	24	857	29	605

- Des présentations permettant de faire un rappel des politiques et des responsabilités ont été offertes à des groupes de gestionnaires et dans le cadre d'assemblées facultaire et départementale ainsi qu'à des groupes de leaders étudiants.
- Des sessions de formation sur mesure ont aussi été offertes à des groupes d'employés dont le milieu de travail était affecté par une composante de conflit, de harcèlement ou de discrimination.
- Les groupes d'employés qui ont participé à une présentation inclus entre autres : des syndicats dans le cadre de leur assemblée générale annuelle, les décanats (RDD et RVD), les membres de quatre facultés dans le cadre de leur assemblée facultaire, les membres de trois départements dans le cadre de leur assemblée départementale et les employés des camps de langues.
- Les groupes de leaders étudiants qui ont reçu une formation inclus entre autres les gérants des résidences, les mentors, les étudiants athlètes, les membres du comité mieux-être étudiants.
- Deux formations offertes par la Commission des droits de la personne ont été coordonnées. Soit une formation sur les rôles et responsabilités en tant qu'employeur offerte aux membres des décanats en septembre 2016. Puis en mai 2017, une formation sur les obligations liées aux incapacités physiques et mentales et aux accommodations où plus de 80 employées et employés ont assisté.
- Une formation « Accueillir la diversité culturelle » a été développée en trois versions, soit : version gestionnaire, salle de classe et service à la clientèle, et ce, en collaboration avec l'Éducation permanente, le service des ressources humaines et le SASE. En mai 2017, Lamine Kamano a facilité « Accueillir la diversité culturelle en tant que gestionnaire » a été offert.
- Un plan de formation basé sur les enjeux liés aux politiques et code de conduite a été élaboré.

Sensibilisation sur le web

- Distribuer des messages de sensibilisation sur la page Facebook du Service d'intervention en matière de harcèlement.
- Développer de l'information pour contrer et prévenir la cyber-violence sexuelle sur une page créée à l'occasion de la cyber-attaque.
- Faire parvenir des courriels à l'intention des membres de la communauté universitaire concernant la cyber-violence et les relations égalitaires homme-femme.
- Inviter tous les membres de la communauté universitaire des trois campus à consulter de l'information de sensibilisation sur une page web spécialement créée dans le cadre de la consultation de la politique sur la violence à caractère sexuel.

Accès au Service d'intervention en matière de harcèlement

Les personnes qui ont fait appel à la conseillère en harcèlement et gestion de conflit ont été, pour la majorité, orienté par des ressources internes de l'Université, soit : le Service des ressources humaines, les intervenants des Services aux étudiantes et étudiants (SAEE), le Service d'appui et de soutien aux apprentissages, le Service de sécurité, le service de logement, des gestionnaires ou de décanat. Le fait que le bureau soit éloigné et difficile d'accès a un impact sur son utilisation.

Matériel promotionnel

Des autocollants, des affiches et une bannière de promotion du respect « JE TE respecte, JE VOUS respecte, JE ME respecte » (voir annexe 1) ont été développés pour faire la promotion pour un milieu de travail et d'études respectueux et du Service d'intervention en matière de harcèlement. Malgré que le matériel a été développé pour rejoindre les étudiants, des groupes d'employés ont démontré un intérêt et sollicité le matériel. Des affiches et autocollants ont été distribués et placés dans tous les espaces communs de travail et les lieux de service à la clientèle.

Promotion du service d'intervention

- Un kiosque a été présenté dans le cadre de la journée d'accueil de la rentrée. Des autocollants bleu et orange « JE TE respecte, JE VOUS respecte, JE ME respecte » ont été distribués aux étudiants.
- Kiosque a été présenté au centre étudiant dans le cadre de la semaine de psychologie.
- Le site web a été développé et rendu plus accessible.
- Démarches pour que l'adresse web du service d'intervention en matière de harcèlement puisse devenir indépendante et être réseau.
- La promotion du service d'intervention par le courriel hebdomadaire aux étudiantes et étudiants.
- Une copie de la *Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et harcèlement sexiste* et de la *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* ainsi que l'information concernant l'accès aux services a été distribué par le Service des ressources humaines à toutes les nouvelles personnes embauchées.

Politique sur la violence à caractère sexuel

En novembre 2016, un comité de travail a été mis sur pied ayant pour mandat l'élaboration d'une politique sur la violence à caractère sexuel adaptée aux besoins de chacun des campus. Le comité présidé par la conseillère en harcèlement et gestion de conflit a travaillé de façon assidue dès la nomination de tous les membres en décembre 2016. (Voir le rapport du comité de travail à l'annexe 2).

Conclusion

L'année 2016-2017 a été extrêmement chargée; en plus du nombre élevé de demandes d'aide et de plaintes déposées et des nombreuses activités de prévention ont été offertes en réaction aux plaintes, il y a eu l'élaboration d'une politique sur la violence à caractère sexuel.

Carmen Hivon

Conseillère en harcèlement et gestion de conflit au campus de Moncton

Campus de Shippagan

Ce rapport annuel couvre la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2017 pour le Campus de Shippagan, pour les activités qui ont trait à la *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* et à la *Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste*.

Au campus de Shippagan de l'Université de Moncton, Denise Haché, directrice du service aux étudiantes et étudiants est la personne responsable de la coordination des services reliés aux *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* et de la *Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste*. Zénobie Robichaud, infirmière aux services de santé, était la personne responsable d'intervenir en cas de situations relevant de la *Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste* en plus de tenir des activités de sensibilisation et de prévention, et ce durant la période de la mi-août à la fin avril. Puis Marie-France Breau, conseillère en orientation était la coordonnatrice de l'application de la *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* auprès de la communauté universitaire.

INCIDENCE DE CAS

Durant l'année 2016-2017, nous avons reçu une demande d'intervention pour du harcèlement de nature sexuelle. Cette intervention impliquait 4 plaignantes envers une même personne mise en cause. Les plaignantes ayant choisi la médiation, nous avons suivi la procédure tel que décrite dans la politique contre le harcèlement sexuel est sexiste pour résoudre le problème.

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION

- Lors de la rencontre annuelle du personnel de l'UMCS en août, nous avons fait un rappel de l'existence des deux politiques et des services disponibles.
- Les politiques ont été présentées à toutes les étudiantes et tous les étudiants de 1^e année à travers les classes de français en septembre. Environ 10 groupes ont été rencontrés.
- Un résumé des deux politiques : *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* politiques *Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel* et harcèlement sexiste ainsi que l'information concernant l'accès aux services a été distribué à toutes les nouvelles personnes employées avec la collaboration de la directrice du personnel.
- Nous avons tenu d'un kiosque d'information lors des journées d'accueil de septembre pour informer les étudiantes et les étudiants des politiques et des services disponibles.

Denise Haché

Responsable de l'application des politiques au campus de Shippagan

Annexe 1



Rapport annuel 2016-2017
Politique pour un milieu de travail et d'étude respectueux et
Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste

Annexe 2

Compte rendu du comité de travail de la politique sur la violence à caractère sexuel, novembre 2016 à novembre 2017

Le 16 novembre 2016, le VRARH, Edgar Robichaud a fait un appel auprès des divers groupes pour des représentants pour siéger au comité de travail sur l'élaboration de la politique sur la violence à caractère sexuel. Les représentants nommé au comité ont apporté une très grande expertise dans le domaine de la violence à caractère sexuel tant sur le plan de la recherche que de l'intervention. Le mandat du comité est d'élaborer une politique qui satisfait les besoins de l'Université de Moncton et de ces campus en matière de violence à caractère sexuel. Le comité s'est assuré de tenir compte à la fois de l'importance de contrer la culture du viol; des défis et des besoins des personnes victimes de violence à caractère sexuel; des meilleures pratiques dans le domaine de l'intervention et de la prévention; de l'équité procédurale; et de la recherche dans le domaine de la violence à caractère sexuel et plus particulièrement en milieu universitaire. Le comité a bénéficié, pour une partie du mandat, de l'apport de deux étudiantes en droit et deux étudiantes stagiaires en travail social.

Les membres du comité ont travaillé de façon très assidue et ont participé activement et sur une base régulière tout au long du processus d'élaboration de la politique, soit deux à trois fois par mois pour un total de 24 rencontres de travail de 2h à 3h chacune entre le 22 décembre 2016 et novembre 2017. De plus, les membres ont travaillé en sous-comités, fait de la recherche, des lectures, de la rédaction et de la révision pour un nombre d'heures nettement supérieures à celui du temps des rencontres de travail.

Membres du comité de travail

- Carmen Hivon, Conseillère en harcèlement et gestion de conflits, présidente du comité de travail ;
- Sarah Grandisson, Étudiante à la maîtrise en travail social, nommée par la FÉÉCUM ;
- Lise Savoie, Professeure en travail social, nommée par l'ABPPUM ;
- Sylvie Morin, Professeure en psychologie au campus d'Edmundston, représentante du campus d'Edmundston ;
- Denise Haché, Directrice du SAÉE du campus de Shippagan, représentante du campus de Shippagan ;
- Sophie LeBlanc Roy, Psychologue et Responsable, Service de santé et psychologie, représentante de la Direction générale de la gestion stratégique de l'effectif étudiant ;
- Robert Beaudoin, Directeur du Service de sécurité, représentant de la sécurité ;
- Nelly Dennene, Directrice générale du Regroupement féministe, membre de la communauté et invité par le comité de travail. Des étudiantes stagiaires de travail social ont aussi participé au comité.
- Véronique Guitard et Gabrielle Doucet, Étudiantes à la Faculté de droit, recherche en droit, Projet Pro Bono faculté de droit de février à avril 2017.

Compte rendu du comité de travail de la politique sur la violence à caractère sexuel, novembre 2016 à novembre 2017 (suite)

Consultation

- Une consultation a eu lieu via le site web de consultation de l'Université du 21 mars au 17 avril 2017. L'ensemble des membres de la communauté universitaire des trois campus ont été invités à participer à la consultation ainsi que les associations étudiantes, les syndicats et les associations de personnes employées de chacun des trois campus. Une ébauche de politique, des questions et réponses et des documents ressources, étaient disponibles sur la page web de consultation.
- Une deuxième consultation a eu lieu du 13 septembre au 4 octobre 2017. Les associations étudiantes, les syndicats et les associations de personnes employées de chacun des trois campus ont été consultés sur le projet de politique. De plus, les membres du Conseil des gouverneurs ont aussi été consultés sur le projet de politique lors de la réunion du 16 septembre 2017. Dix des quatorze organisations ont répondu à la consultation et tous ont appuyé le projet de politique. Le comité a tenu compte de l'ensemble des commentaires et propositions recueillis lors de cette consultation.
- Plusieurs groupes, dirigeants et services de l'Université ont été consultés tout au long du processus d'élaboration de la politique.
- Plusieurs organismes communautaires œuvrant dans le domaine de la violence à caractère sexuel ont été consultés.

Consultation légale

La politique a fait l'objet d'une consultation légale de la part de :

- La Commission des droits de la personne du N.-B., s'assurant ainsi qu'elle respecte la *Loi des droits de la personne du Nouveau-Brunswick* et les amendements du 5 mai 2017, des obligations de l'Université, en tant qu'employeur, fournisseur de services, institution d'enseignement et propriétaire de logement;
- Metrac, agence spécialisée en politique sur la violence sexuelle en milieu scolaire et post secondaire, en fournissant une révision partielle de la politique (signalement, plainte formelle, sanctions et mesures disciplinaires et concurrence des recours) et des commentaires sur les meilleures pratiques dans le domaine;
- La firme d'avocats Stewart Mckelvey, avis légal;
- Le CTTJ a fait une révision linguistique et juridique de la politique.

De plus, des consultations auprès de membres de la communauté universitaire ont eu lieu :

- Dirigeants du Service des ressources humaines possédant une expertise légale;
- Dirigeants d'Approvisionnement et services contractuels, du Service d'entretien et de réparation, de Bâtiments et terrains;
- Membres du Comité de gouvernance et Comité exécutif du Conseil des gouverneurs;
- Membres du corps professoral de la Faculté de Droit.

Compte rendu du comité de travail de la politique sur la violence à caractère sexuel, novembre 2016 à novembre 2017 (suite)

Partenariat

Des démarches pour développer des partenariats ont été faites auprès des responsables de la campagne de prévention « sans oui, c'est non! »; du CCNB pour développer un service partagé d'intervention et de prévention; puis des ressources communautaires des régions des trois campus.

La nouvelle politique

- aborde toutes les différentes formes de violence à caractère sexuel et contribue à contrer la culture du viol et à développer une culture du consentement auprès de l'ensemble des membres de la communauté universitaire;
- remplace le document *Politique et règlements en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste* adopté le 1^{er} décembre 2001;
- fait de la prévention, de la sensibilisation et de l'éducation ses éléments centraux;
- traite les divulgations, les signalements et les plaintes formelles dans le respect de l'équité procédurale et des meilleures pratiques dans le domaine de la violence à caractère sexuel;
- tient compte de la réalité des trois campus;
- reflète les meilleures pratiques d'intervention et le modèle de prévention dans le domaine de la violence à caractère sexuel en milieu postsecondaire;
- a été élaborée en tenant compte de la consultation faite auprès de tous les membres de la communauté universitaire du printemps 2017 et à partir de modèles de politiques d'universités de l'Ontario et de l'Atlantique et du rapport du Bureau de coopération interuniversitaire (BCI) du Québec;
- a un processus de signalement qui permet de recevoir des services sans qu'une plainte soit déposée, ainsi qu'un processus de plainte officielle;
- a un champ d'application clairement défini;
- emploie un langage inclusif de genre;
- inclut les lignes directrices pour mettre en place des mesures de prévention et d'accommodement;
- inclut les mesures disciplinaires et les sanctions pour chacun des groupes de personnes visées ainsi que les lignes directrices pour les établir; et
- est accompagnée d'un protocole d'intervention facile à consulter pour les victimes, les témoins et les personnes qui reçoivent un cas de divulgation. Le protocole est un guide adapté à chacun des campus indiquant les ressources et les rôles à jouer lors de violence à caractère sexuel.