



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE STATUTAIRE DU SPUQ 2025-2026

Le 29 avril 2026

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL

BUREAU DU RESPECT DES PERSONNES ET POLITIQUE N° 42 « POLITIQUE SUR LE RESPECT DES PERSONNES, LA PRÉVENTION ET L'INTERVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT » : UNE RÉFORME S'IMPOSE

Proposition du Comité exécutif

- [1] ATTENDU que la *Politique sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement* (Politique n° 42) s'applique à toute la communauté universitaire et aux partenaires externes en lien direct avec l'Université dans le cadre de leurs relations avec les membres de cette communauté, incluant la haute direction;
- [2] ATTENDU que la mise en application de la Politique n° 42 est confiée à la direction du *Bureau du respect des personnes* (BRP, anciennement nommé BIPH Bureau d'Intervention et de Prévention du Harcèlement) qui est sous la responsabilité de la *vice-rectrice, vice-recteur au Développement humain et organisationnel* (VRADHO);
- [3] ATTENDU que depuis plus de six ans, le SPUQ réclame l'indépendance du BRP et qu'il soit rattaché au *Conseil d'administration de l'UQAM* comme c'est le cas pour le bureau de la Protectrice universitaire (Résolution de l'Assemblée générale du SPUQ du [3 mai 2019](#), résolution du Conseil syndical du SPUQ du [3 novembre 2020](#), résolution du Conseil syndical du SPUQ [13 octobre 2022](#) réclamant une amélioration du fonctionnement du BRP (BIPH);
- [4] ATTENDU que depuis plus de six ans, le SPUQ, par de multiples moyens, recense et dénonce à l'Université et ses représentants les problèmes majeurs et persistants qui découlent de l'application et de la mise en œuvre de la Politique n° 42, dont notamment :
- La confusion des rôles et responsabilités entre le BRP, le Service du personnel enseignant (SPE), le Bureau des relations de travail (BRT), le Service du développement organisationnel (SDO);
 - Le flou persistant concernant les différents champs d'action du BRP : prévention, médiation et intervention, ainsi que la mise à jour des définitions utiles (tel que l'inclusion du « mobbing »);
 - Le conflit d'intérêts réel ou apparent lorsque la même personne traite la recevabilité d'une plainte et procède à l'enquête en vue de produire un rapport;
 - La connaissance limitée du fonctionnement de l'UQAM par les enquêteurs mandatés par l'Université;
 - Les problèmes de confidentialité posés par la divergence des formulaires utilisés et de leur interprétation, le non-respect des engagements de confidentialité et l'absence de mécanismes permettant de garantir ce principe pour tout membre de la communauté impliqué dans une situation;
 - Le non-respect récurrent des délais prévus à la Politique;
 - L'absence de suivi administratif du dossier, que ce soit pour les parties plaignantes ou mises en cause;
 - L'absence de décision écrite et motivée de la décision relative à la recevabilité d'une plainte;
 - L'absence d'un mécanisme de révision tant de la recevabilité que du rapport d'enquête pour les parties concernées;
 - L'absence de mécanisme pour traiter de manière équitable et efficace, des plaintes croisées;

**Syndicat des professeurs et professeures
de l'Université du Québec à Montréal**

Case postale 8888, succursale Centre-ville, Montréal, Québec H3C 3P8
Téléphone : 514/987-6198 – Courriel : spuq@uqam.ca – www.spuq.uqam.ca

- Le risque d'instrumentalisation des plaintes: absence de mécanismes pour prévenir efficacement : 1) l'utilisation frivole ou abusive du BRP et; 2) l'utilisation du BRP pour nuire à autrui ou pour exercer des représailles;

[5] ATTENDU la correspondance du [12 décembre 2023](#) remise aux membres du Conseil d'administration (CA) signée par l'ensemble des syndicats de l'UQAM (SEUQAM, SPPEUQAM, SÉTUE, SPUQ) de même que l'ensemble des associations étudiantes (ADEESE, AÉESG, AESS, AFELC, AFESPED, AFESH, AÉFA) réclamant, notamment, le rattachement du BRP directement au CA tel que l'est le bureau de la Protectrice universitaire, une organisation sérieuse des travaux des comités institutionnels (P16 et P42) en conformité avec les principes de cogestion et de collégialité de l'UQAM de même que des révisions en bonne et due forme des Politiques n^{os} 16 et 42 pour optimiser leurs portées visant une amélioration du climat de travail et d'études des membres de la communauté universitaire;

[6] ATTENDU qu'à l'automne 2024, face à une absence de réponse institutionnelle satisfaisante, le SPUQ a décidé d'intensifier ses interventions auprès de l'Université, notamment par le dépôt d'un grief syndical n° 24A-1235 le 12 décembre 2024;

[7] ATTENDU que le contenu du grief expose que ces manquements répétés à la Politique n° 42 contribuent à faire de ce mécanisme de mise en œuvre de la *Loi sur les normes du travail*, un facteur d'aggravation du climat dans le milieu de travail le rendant toxique, voire hostile, donnant ainsi lieu à une multiplication des plaintes. De plus, lorsque les personnes professeuses consultent ou sont interpellées par le BRP celles-ci font face à un processus quasi judiciaire dans le cadre de l'application de la Politique n° 42, ne réunissant pas ainsi les conditions de travail respectant leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique/psychique. En conséquence le grief réclame ainsi :

- Que l'Université respecte les obligations prévues à sa Politique n° 42;
- Que le BRP relève directement du Conseil d'administration au même titre que la protectrice universitaire;
- Que l'Université mette en place un formulaire de confidentialité universel devant être utilisé par toutes les personnes mandatées par le BRP;
- Que l'Université se dote d'un mécanisme clair et uniforme permettant de détecter les cas de plaintes frivoles, abusives ou de mauvaise foi;
- Que des mesures soient prévues pour les violations de la confidentialité, quel que soit le lien présent ou passé de la personne avec l'Université;
- Que l'Université fournisse un soutien administratif et/ou juridique aux personnes professeuses (p. ex. via une poursuite au civil);
- Que la recevabilité soit faite à l'interne par une personne qui a une connaissance de la tâche professorale de même que du fonctionnement de l'UQAM et que l'enquête soit faite par une autre personne que celle ayant traité la recevabilité;
- Que la liste des personnes enquêtrices externes pouvant être mandatées par le BRP comporte des noms de personne possédant une expertise et une connaissance du milieu universitaire et plus spécifiquement du fonctionnement de cogestion de l'UQAM;
- Que les personnes mises en cause obtiennent par écrit la confirmation de leur non-responsabilité, le cas échéant, et ce, dans le délai prévu à la Politique n° 42;

- [8] ATTENDU que le dépôt de ce grief constituait un moyen légal de recenser les différents problèmes et de les formaliser auprès de l'Université afin qu'elle procède proactivement à un examen rigoureux des éléments soulevés et qu'elle soit obligée d'agir lorsqu'elle reconnaît l'existence de problèmes;
- [9] ATTENDU que suivant le dépôt de ce grief, plusieurs rencontres ont eu lieu entre le SPUQ et la haute direction, incluant en présence du recteur, afin de discuter des éléments soulevés dans le grief;
- [10] ATTENDU la position officielle de l'Université communiquée au SPUQ le 20 février 2026 voulant qu'elle ne fasse pas droit au grief et estime que la majorité des éléments réclamés devraient cheminer par le Comité institutionnel sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement (ci-après le Comité institutionnel de la Politique n° 42) dont le mandat est notamment : *de recommander des modifications à la politique, s'il y a lieu* (clause 6.5 de la Politique n° 42);
- [11] ATTENDU la persistance à ce jour d'éléments problèmes en lien avec la mise en œuvre de la Politique n° 42, le nombre élevé de dossiers traités au BRP, la complexité de ces derniers, les coûts humains et financiers engendrés pour la communauté tout entière ;
- [12] ATTENDU le besoin impératif que l'Université procède à une révision en profondeur de sa Politique n° 42, en s'attaquant aux problèmes de fond plutôt qu'à de simples ajustements de forme, ce qui implique de repenser le système dans son ensemble;
- [13] ATTENDU que les changements requis nécessitent une véritable volonté institutionnelle, et que les personnes professeures ne peuvent, à elles seules, en assurer la réalisation.
- [14] ATTENDU que nos représentants professoraux siégeant au Comité institutionnel de la Politique n° 42 sont Sophie Meunier du Département de psychologie et, à titre de substitut, Isaac Bazié du Département d'études littéraires;
- [15] ATTENDU que ces deux personnes professeures nous ont informés :
1. Que depuis l'automne 2025, il y a une réflexion et des échanges au Comité institutionnel de la Politique n° 42 sur des modifications potentielles qui pourraient être apportées à celle-ci;
 2. Que le comité de gouvernance du Conseil d'administration a mandaté une firme externe afin d'analyser la situation concernant le rattachement du BRP au CA et qu'une recommandation en ce sens devrait être présentée prochainement au Conseil d'administration.
 3. Qu'il semble y avoir de l'ouverture des représentants de l'Université afin de modifier la Politique n° 42 pour prévoir :
 - a. La création d'un formulaire de confidentialité universel à être utilisé par le BRP et ses mandataires;
 - b. L'inclusion de la définition de mobbing;
 - c. L'inclusion d'un mécanisme de traitement des plaintes frivoles ou de mauvaise foi;
 - d. L'inclusion d'un mécanisme de traitement de plaintes croisées;
 - e. L'analyse de la recevabilité de la plainte par un membre du personnel du BRP;
 4. Qu'en revanche, les représentants de l'Université au Comité institutionnel de la Politique n° 42 estiment, contrairement aux constats de l'exécutif du SPUQ :

- a. Que les délais prévus à la Politique sont respectés et lorsque ce n'est pas le cas, des suivis sont effectués;
 - b. Que les enquêteurs externes mandatés connaissent le milieu universitaire;
5. Qu'à l'automne 2026, il y aura une révision formelle de la Politique n° 42 et que le projet sera soumis à une consultation institutionnelle;

IL EST RÉSOLU QUE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE :

[16] DÉPLORE qu'après plus de six années de revendications, la situation a peu évolué;

[17] RÉAFFIRME l'importance :

- a) d'assurer le rétablissement de la confiance de la communauté vis-à-vis de la mise en œuvre de la Politique n° 42;
- b) de garantir l'indépendance du BRP vis-à-vis du SPE et d'appliquer strictement les règles de confidentialité;
- c) d'assurer l'absence de conflits d'intérêts des personnes enquêtrices, étant donné qu'elles sont amenées à effectuer l'enquête après avoir elles-mêmes statué sur la recevabilité de la plainte;
- d) de présenter le rapport annuel du BRP de manière exhaustive aux membres du Conseil d'administration, afin qu'il fasse l'objet de recommandations concrètes et qu'un suivi des résultats soit présenté au mois de juin de chaque année;

[18] EXIGE le rattachement du BRP sous l'autorité du Conseil d'administration afin d'assurer son indépendance et de limiter les potentiels conflits d'intérêts en cas de situations mettant en cause des membres de la direction;

[19] EXIGE que l'Université se dote d'une véritable approche de prévention primaire pour contrer les facteurs contributifs menant au harcèlement psychologique, tels que sont la surcharge de travail et l'exacerbation des critères de performance individuels;

[20] EXIGE que la vice-rectrice au Développement humain et organisationnel donne à la Directrice du BRP le mandat de présenter un projet de révision de fond de la Politique n° 42 qui réponde à l'ensemble des problèmes soulevés dans la présente résolution aux membres du Comité institutionnel, et ce, dès l'automne 2026.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ