



Ensemble pour une
culture du respect
et du consentement

Informations et ressources lors de situations relatives aux violences à caractère sexuel, au harcèlement ou à risque d'y mener en situation de stage

Janique Boivin

Conseillère en prévention et résolution du harcèlement et des violences à caractère sexuel

Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH): Mandat

Veiller à l'application de:

- la Politique no 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel (*Ministère de l'Enseignement supérieur*)
- la Politique no 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement (*CNESST*)

Se définit par deux grandes orientations:

- la prévention;
- le traitement des situations signalées.



CHAMP D'APPLICATION DES POLITIQUES N^{OS} 16 ET 42

Les politiques nos 16 et 42 s'appliquent à l'intérieur et à l'extérieur du campus, incluant les interactions exercées ou exprimées grâce à des moyens technologiques, tels les médias sociaux ou autres médias numériques. Ainsi, **une activité sociale ou d'accueil organisée par l'Université, une, un membre de son personnel, une dirigeante, un dirigeant, une organisation sportive ou une association étudiante, même si elle se déroule à l'extérieur du campus, est couverte par la présente politique.**

La politique et ses valeurs visent également, à protéger les étudiantes, étudiants dans le cadre de leurs activités de **stage approuvé**, en tenant compte des limites des capacités d'intervention de l'Université. De même, **une relation pédagogique ou d'autorité ne se limite pas aux interactions sur le campus.**

SPÉCIFICITÉS DES SITUATIONS EN CONTEXTE DE STAGE

Il existe des particularités associées à la prévention et à l'intervention spécifiques au contexte de stage, notamment, mais non exclusivement: la **nécessité d'actions rapides et concertées** ainsi que les **préoccupations relatives aux représailles** sur les personnes étudiantes (abus de pouvoir).

La Loi visant à assurer une meilleure protection des personnes stagiaires en améliorant les conditions de réalisation des stages en milieu de travail

EN VIGUEUR DEPUIS LE 24 AOÛT 2022

Les droits suivants :

- Des **congés de courte durée** pour des événements survenant durant la période de stage (maladie, obligations parentales/familiales, décès, funérailles, adoption, naissance, mariage, etc.).
- De bénéficier d'un **milieu de stage exempt de harcèlement psychologique ou sexuel** : l'obligation de mettre en place des stratégies/moyens à leur disposition pour **prévenir le harcèlement**. Si une telle conduite est portée à leur connaissance, ils doivent prendre les moyens raisonnables à leur disposition pour **protéger la personne stagiaire** et pour **faire cesser la situation**.
- A une **protection contre les représailles**. Une personne ne peut pas être pénalisée **d'avoir dévoilé** une situation d'harcèlement ou de violence à caractère sexuel, ni de **s'être absentée** du milieu de stage pour les éléments énumérés plus haut.

Politique no 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel

Adoptée le 10 avril 2019

Mise en vigueur le 11 juin 2019

- ❖ *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*
- ❖ *BIPH = Guichet unique*
- ❖ *Formation VACS annuelle obligatoire*

Violence à caractère sexuel

Comportements, propos et attitudes à caractère sexuel **non consentis** ou **non désirés**, avec ou sans contact physique, incluant ceux exercés ou exprimés par un moyen technologique, tels les médias sociaux ou autres médias numériques.

Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester par un **geste unique** ou s'inscrire dans un **continuum de manifestations** et peuvent comprendre la manipulation, l'intimidation, le chantage, la menace implicite ou explicite, la contrainte ou l'usage de force.

C'EST QUOI LE CONSENTEMENT

Libre – Fait sans pression, manipulation, menace ou coercition.

Éclairé - La personne comprends ce à quoi elle consent (avec qui, quand, quoi, où, comment).

Clair (enthousiasme) – Exprimé clairement, sans ambiguïté, avec ferveur.

Maintenu – Doit être présent durant tout le temps de l'activité sexuelle. Il peut-être retiré à tout moment.

***LE CONSENTEMENT PEUT ÊTRE EXPRIMÉ DE FAÇON VERBALE
ET/OU NON-VERBALE***

Il y a absence de consentement ou le consentement est réputé vicié, notamment dans les cas suivants :

- La personne est incapable de le formuler (inconsciente, intoxiquée, etc.);
- La personne exprime, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité sexuelle;
- Après avoir consenti à l'activité, la personne manifeste par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de l'activité sexuelle;
- La personne consent sous l'effet de la crainte, comme celle de vivre une forme quelconque de violence si elle refuse;
- **La personne est en relation pédagogique ou d'autorité à l'égard de l'autre, ou qu'une personne peut raisonnablement croire qu'une telle relation pédagogique ou d'autorité existe ou pourrait exister dans un avenir prévisible;**
- Le consentement résulte d'un abus de pouvoir.

Politique no 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel

Les violences à caractère sexuel incluent, notamment

- ❖ La production ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles explicites et dégradantes, sans motif pédagogique;
- ❖ Les avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;
- ❖ La manifestation abusive et non désirée d'intérêt amoureux ou sexuel;
- ❖ Les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel, devant ou en absence de la personne visée;
- ❖ Les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- ❖ Le (cyber) harcèlement sexuel;
- ❖ La production, la possession ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles d'une personne sans son consentement;
- ❖ Les avances non verbales, telles que les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés;
- ❖ L'agression sexuelle ou la menace d'agression sexuelle;
- ❖ L'imposition d'une intimité sexuelle non voulue;
- ❖ Les promesses de récompenses ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel.

EXEMPLES DE SITUATIONS EN LIEN AVEC LA P16

Dans un contexte de stage:

- Un employé fait des **commentaires sur l'apparence physique** d'une personne stagiaire, des **blagues déplacées** et **insiste pour la reconduire chez elle** en voiture après les journées de stage;
- Lors d'un souper de Noël organisé par le milieu de stage, une personne stagiaire subit des **attouchements non consentis** de la part d'un usager. Le milieu est informé de la situation, mais aucune intervention n'est faite à cet effet;
- Une membre de l'équipe **raconte une expérience sexuelle** qu'elle a vécu durant la fin de semaine, devant la personne stagiaire. Un malaise est présent, mais les collègues rient de cette situation;

EXEMPLES DE SITUATIONS EN LIEN AVEC LA P16

Dans d'autres contextes en lien avec l'Université:

- Lors d'un travail d'équipe, une personne étudiante tient des **propos sexistes** envers une collègue;
- Un étudiant qui habite à la résidence étudiante est envahissant avec les étudiantes (donner des **baisers non désirés, frôlements, insiste pour être invité dans la chambre** des étudiantes);
- Une personne étudiante découvre que des **photos intimes** qu'elle avait partagées à son/sa partenaire **circulent** parmi d'autres étudiants **sans son consentement**.
- Lors d'une activité organisée par son association étudiante, un étudiant se fait **toucher les fesses** par un autre étudiant. Il explique son geste comme étant un défi qu'il devait relever.

Politique no 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement

Version révisée mise en vigueur en avril 2020

Loi sur les normes du travail

Le « harcèlement » inclut notamment : le harcèlement psychologique, le harcèlement discriminatoire et le harcèlement sexuel.

Comment reconnaître une situation de harcèlement

Le harcèlement est un **concept juridique** dont les critères constitutifs sont définis par la [Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail](#) (CNESST) et par la Politique no 42 de l'UQAM.

Il est important de se rappeler qu'il n'est **pas toujours nécessaire de qualifier la situation pour solliciter des conseils, du soutien ou de l'accompagnement** pour éviter l'aggravation de celle-ci. Plusieurs actions sont possibles pour favoriser le règlement constructif, rapide et respectueux des situations problématiques qui mettent en jeu la dignité ou l'intégrité physique ou psychologique d'une personne.

**«LES SERVICES DU BIPH SONT CONFIDENTIELS ET ACCESSIBLES À
TOUTES ET TOUS »**

Définition du harcèlement

Le « harcèlement » inclut notamment : le **harcèlement psychologique**, le **harcèlement discriminatoire** et le **harcèlement sexuel**.

- Une conduite **vexatoire** (abusive, humiliante, blessante);
- Se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes **répétés**;
- Qui sont **hostiles ou non désirés**;
- Ayant pour effet de **porter atteinte à la dignité** (au respect, à l'amour propre) **ou à l'intégrité psychologique ou physique** (à l'équilibre physique, psychologique, émotif) d'une personne ;
- D'entraîner pour celle-ci un milieu de **travail ou d'études néfaste**;
- Une **conduite unique** peut constituer du harcèlement si elle a des conséquences lourdes et persistantes.

Reconnaitre les comportements associés au harcèlement

Les comportements associés au harcèlement peuvent être difficiles à reconnaître. Il est même possible que la personne qui harcèle ne soit pas consciente de ce qu'elle fait.

De plus, certaines situations peuvent être désagréables, mais ne constituent pas du harcèlement en milieu de travail ou d'études.

Comportements qui pourraient être associés à du harcèlement:

- Empêcher une personne de s'exprimer;
- Isoler une personne;
- Dévaloriser une personne;
- Humilier une personne;
- Menacer ou agresser une personne.

Politique no 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement

Situation pouvant mener à du harcèlement

Situation problématique qui met en jeu la dignité ou l'intégrité physique ou psychologique d'une personne et qui est susceptible de dégénérer jusqu'à devenir du harcèlement. C'est le cas notamment, mais non exclusivement, de **l'abus de pouvoir ou d'autorité, du conflit relationnel et de l'incivilité.**

Pour éviter qu'une telle situation ne dégénère, elle doit être réglée de façon constructive, rapidement et avec respect afin de favoriser le mieux-être de chaque personne.

Abus de pouvoir ou d'autorité	Conflit relationnel	Incivilité
<p>Comportement d'une personne qui se sert de son pouvoir ou de son autorité de façon indue, arbitraire ou déraisonnable ayant pour effet de compromettre les conditions de travail ou d'études d'une personne.</p> <p>≠ Droit de gestion (cliquez ici pour plus d'information)</p>	<p>Situation dans laquelle une hostilité se manifeste de façon réciproque entre deux parties. Un conflit peut naître d'un désaccord sur des méthodes de travail ou d'incompatibilités totales ou partielles, réelles ou perçues, entre les rôles, les buts, les objectifs, les intentions, les valeurs ou les intérêts des personnes.</p>	<p>Conduite individuelle qui enfreint les normes de respect mutuel, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre attendues dans un milieu de travail et d'études et ayant des répercussions négatives sur les personnes et, conséquemment, sur le climat de travail et d'études.</p>

EXEMPLES DE SITUATION EN LIEN AVEC LE P42

Dans un contexte de stage:

- Une personne superviseure de stage **critique régulièrement** le travail d'une personne stagiaire, sans l'apporter de façon constructive et **parle contre elle** aux autres collègues;
- Lorsque la personne stagiaire s'exprime lors des réunions d'équipe, une collègue lui **coupe souvent la parole, soupire bruyamment** ou fait des **commentaires avec un ton condescendant**.
- Un usager **contacte** la personne stagiaire **plusieurs fois par jour**, lui laisse des **messages insistants** et **se rend dans son bureau sans rendez-vous**, malgré les consignes établies par le milieu de stage.

EXEMPLES DE SITUATION EN LIEN AVEC LE P42

Dans d'autres contextes en lien avec l'Université:

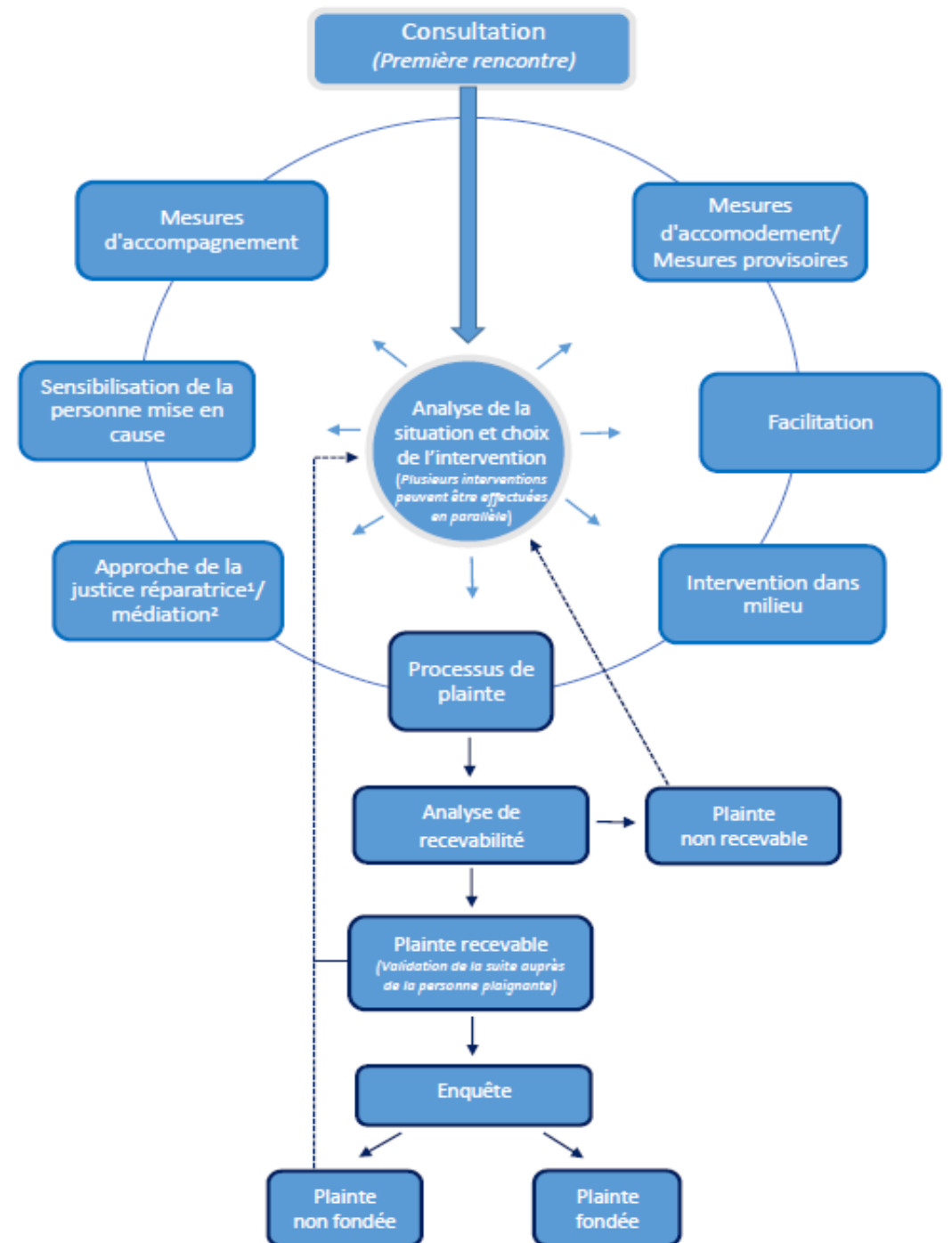
- Un groupe d'étudiants font **circuler des rumeurs** sur une autre personne autre étudiants;
- Un employé administratif **élève fréquemment la voix** sur les personnes étudiantes et il **se moque des accents** de certaines personnes étudiantes;
- Une personne étudiante envoie des **courriels agressifs ou irrespectueux** à son enseignante et affiche **une attitude ouvertement méprisante** en classe (ex. : soupirs, remarques désobligeantes).

EXEMPLES D'INTERVENTIONS EFFECTUÉES LORS DE SITUATIONS PROBLÉMATIQUES EN CONTEXTE DE STAGE

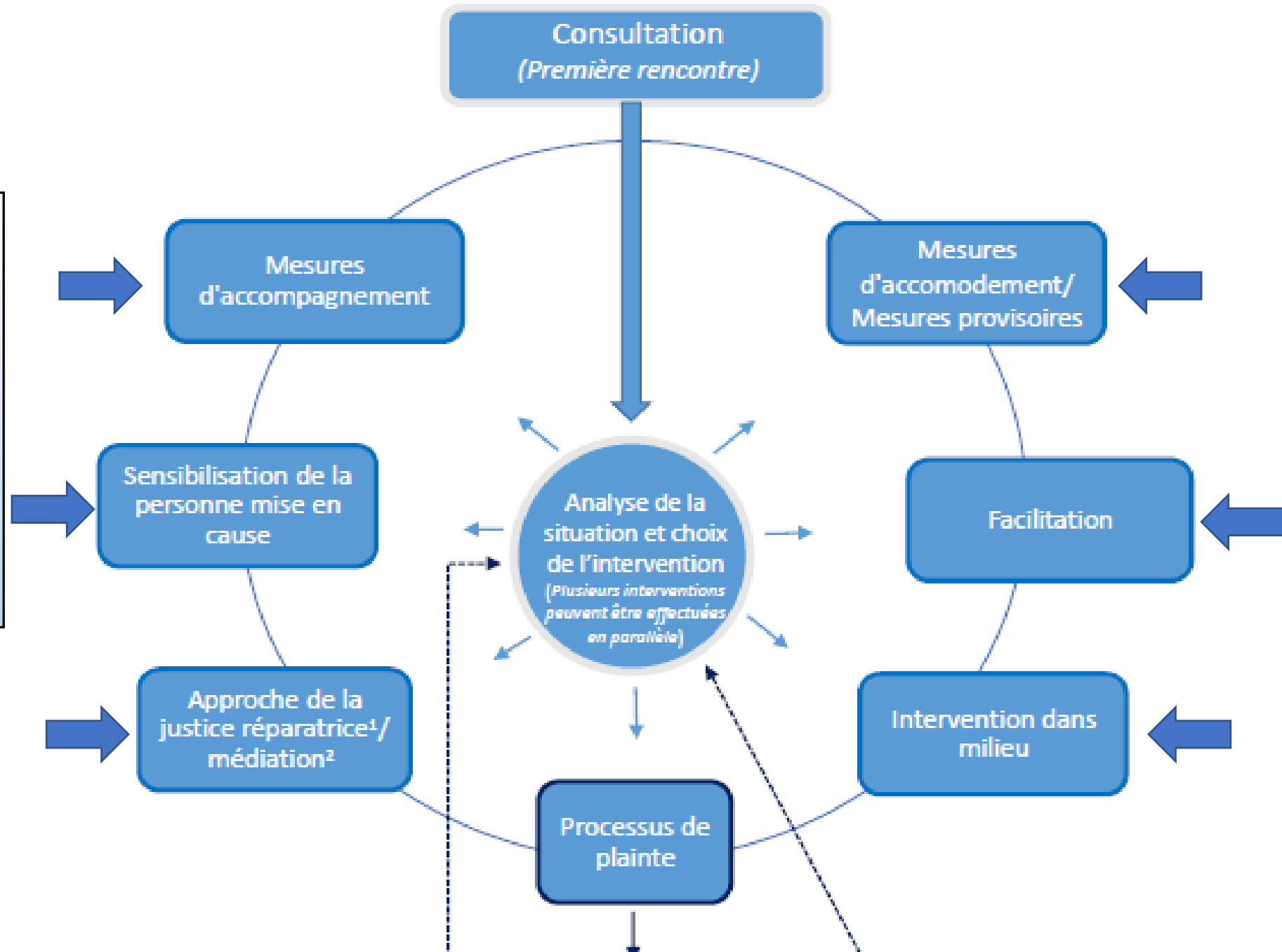
- La personne **enseignante de l'UQAM** peut **sensibiliser** la personne superviseure de stage en lien avec les bonnes pratiques à adopter envers la personne stagiaire;
- Mise en place de **mesures d'accommodements** = Changement d'horaire, autoriser des périodes de stage en télétravail, remplacement rapide, etc.;
- **Intervention de la Formation Pratique auprès du milieu** pour rappeler la responsabilité partagée des milieux de stage et de l'UQAM d'assurer un milieu d'études sain et sécuritaire (partage de questionnements en lien avec la collaboration future).

Tout membre de la communauté universitaire peut consulter le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement de façon confidentielle.

Bénéficier des services du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement n'empêche pas le dépôt d'une plainte ni n'oblige à le faire. Ces processus sont des actions distinctes pouvant être complémentaires



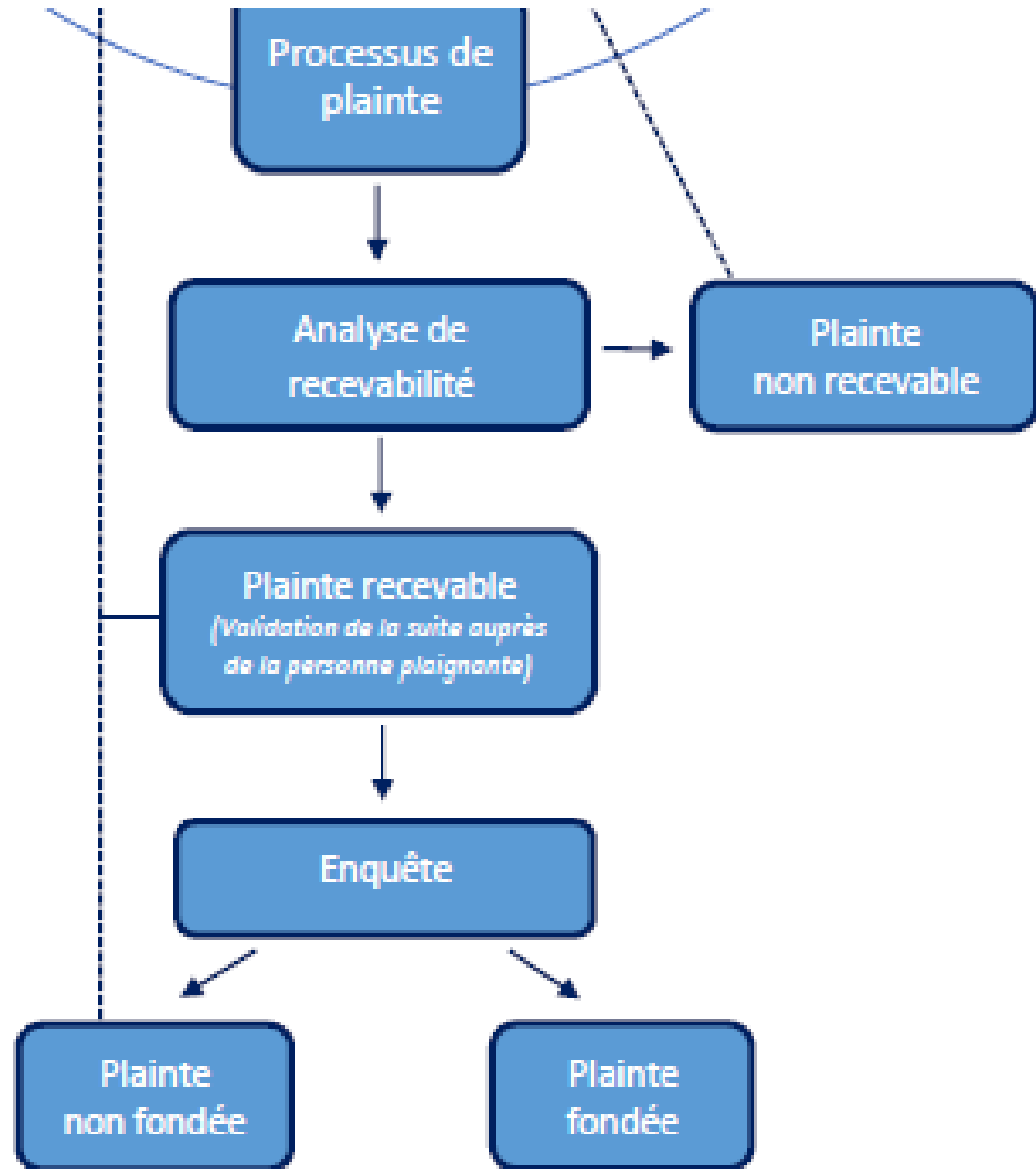
Certaines interventions ont pour objectif de prévenir, faire cesser et/ou limiter les impacts d'une situation.



Le processus de plainte vise à qualifier une situation, vérifier si une contravention à une politique a eu lieu et, le cas échéant, mettre en place des mesures correctrices et/ou une sanction*

Délai maximal prévu: 90 jours

*Suivi au rapport d'enquête (art. 11.7)



QUOI FAIRE LORSQU'IL A UNE SITUATION QUI NOUS REND INCONFORTABLE

Si vous êtes victime ou témoin d'une situation problématique:

- Ne pas s'isoler avec le problème;
- En parler rapidement;
- Consulter les ressources pouvant offrir du soutien, de l'accompagnement.

L'important est de parler de la situation afin que des mesures soient rapidement mises en place pour faire cesser la situation et en limiter les impacts.

« LES PERSONNES VICTIMES, TÉMOINS ET INFORMÉES D'UNE SITUATION PROBLÉMATIQUE PEUVENT CONSULTER LE BIPH »

infoaideviolencesexuelle.ca (bilingue, 24/7) : 1-888-933-9007
Tel-aide: 514 935-1101

Enjeux relationnels (harcèlement, VACS, etc.)	Enjeux émotionnels et/ou psychosociaux	Enjeux spécifiques aux situations en stage
<p>Personne étudiante ou membre du personnel: Victime, visée, informée ou témoin d'une situation relative à du harcèlement, du sexisme ou de violence à caractère sexuel</p> <p>BIPH (poste 0886) harcelement.uqam.ca</p>	<p>Services-conseils à la vie étudiante. Il est possible de rejoindre les Services-conseils par téléphone au 514 987-3185.</p> <p><i>Enjeux relatifs à l'inclusion</i> Bureau de l'inclusion et de la réussite étudiante (BIRÉ): bire.uqam.ca</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La foire aux questions sur le site de la Faculté d'éducation education.uqam.ca/prevention-harcelement-stage-qr/ ▪ Bureau de la formation pratique (BFP) stages.uqam.ca/faq-2/ ▪ Associations étudiantes Afesh-uqam.ca aets@uqam.ca