



Vers un changement de culture:

L'implantation de la politique contre les inconduites et les violences à caractère sexuel à l'UdeM

Bureau d'intervention en matière de harcèlement

Université  de Montréal et du monde.

Isabelle Chagnon, M.Ps.
Directrice du BIMH

26 mars 2019

Vers un changement de culture

Plan de la présentation

- Pourquoi une politique contre les violences à caractère sexuel?
- La Politique de l'UdeM en trois points
- Comment faire changer la culture
- Défis et stratégies

Est-ce acceptable?

- Hugo, un professeur aux cycles supérieurs, est dans un colloque avec son groupe de recherche.
- Son collègue Rémi, qui est aussi professeur et membre du groupe vient de terminer sa conférence. Rémi propose à Hugo, ainsi qu'aux étudiants du groupe, d'aller échanger sur le déroulement des conférences de la journée autour d'une bière. Ils se rendent donc tous dans un pub.
- Une fois sur place, Hugo remarque que Rémi est engagé dans une discussion avec une des étudiantes membre de l'équipe de recherche; ils semblent échanger à propos du sujet de son mémoire.
- Plus tard dans la soirée, Hugo entend son collègue Rémi proposer à son étudiante d'aller manger en tête à tête dans un restaurant pour pouvoir poursuivre leur discussion et approfondir certains points relatifs à sa méthodologie de recherche.



NON

**à la violence à
caractère sexuel**

La politique en 3 points

1. Une **procédure** de traitement des signalements et des plaintes, le Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) étant le **guichet unique** pour accueillir toute personne affectée par une inconduite ou une violence à caractère sexuel.
2. Un **code de conduite** qui interdit les relations amoureuses, intimes ou sexuelles entre une personne étudiante et tout individu qui a un lien d'autorité ou une relation pédagogique avec elle. L'obligation de déclarer une telle relation revient à la personne en situation d'autorité, même si cette relation est antérieure à l'entrée en vigueur de la politique.
3. Des mesures de prévention et de sensibilisation, notamment une **formation obligatoire** pour tous.

1- Guichet unique

Dans l'accomplissement de sa mission, le **BIMH agit sur quatre volets** :

- **La prévention**, par la sensibilisation, l'éducation et la formation
- **L'intervention dans le milieu suite à un signalement**, par le recadrage, le coaching, la médiation et la résolution de problème
- **L'accueil et le suivi des plaintes** de harcèlement ou de violence à caractère sexuel
- **L'accompagnement psycho-social**, apporté aux plaignants, aux témoins et, dans la mesure où cela s'avère possible, aux personnes mises en cause.

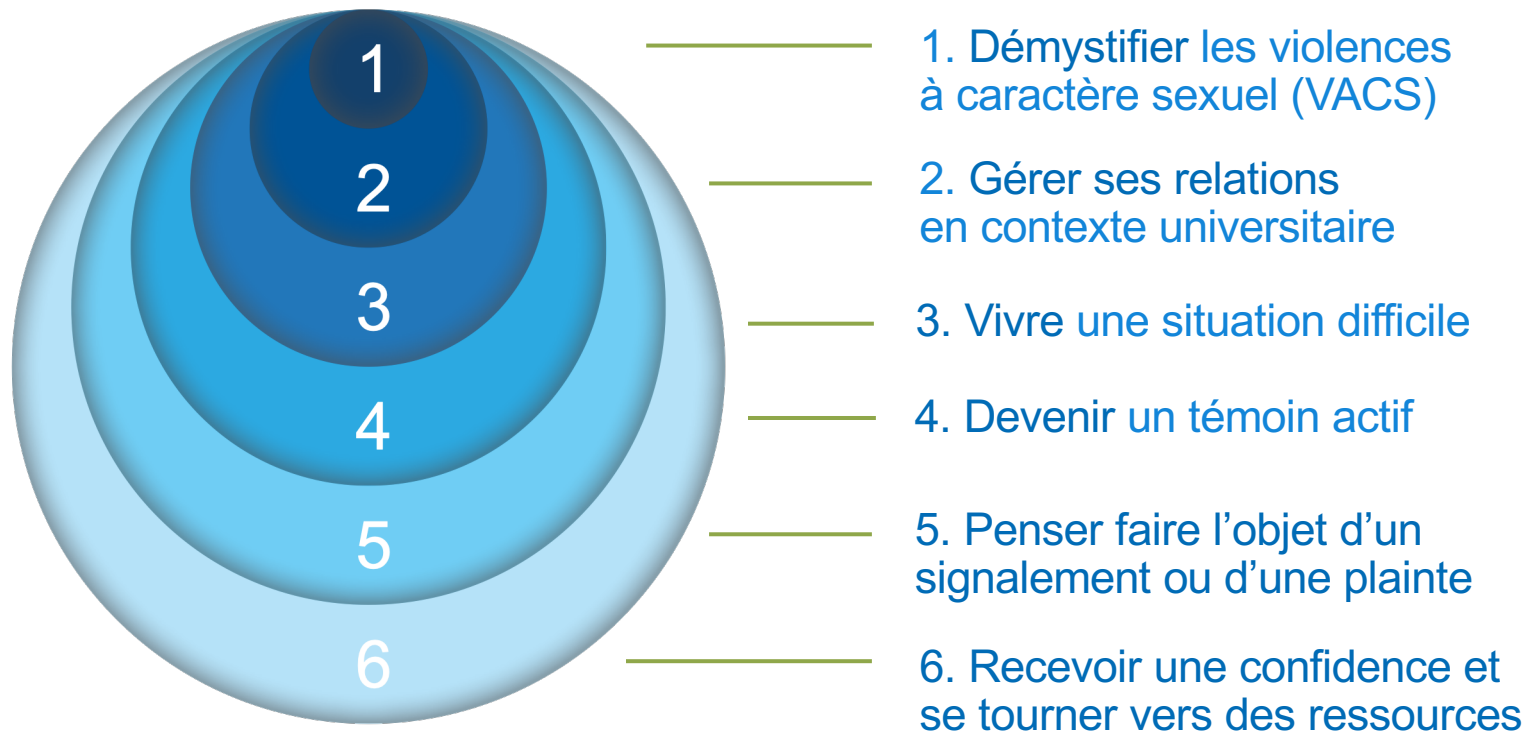


Bureau d'intervention en
matière de harcèlement

2- Code de conduite UdeM

- Le code de conduite **interdit** à toute personne ayant une **relation pédagogique ou d'autorité** avec un membre de la communauté étudiante d'avoir une **relation amoureuse, intime ou sexuelle** avec cette personne étudiante, et ce, tant que la relation pédagogique ou d'autorité existe entre elles;
- L'obligation de la personne en situation d'autorité ou ayant une relation pédagogique **de déclarer une relation antérieure** à son supérieur immédiat, le doyen ou le directeur de département;
- Les personnes **étudiantes** ayant eu une **relation intime antérieure** avec une personne en autorité ou bien ayant une relation pédagogique **peuvent s'adresser au BIMH.**

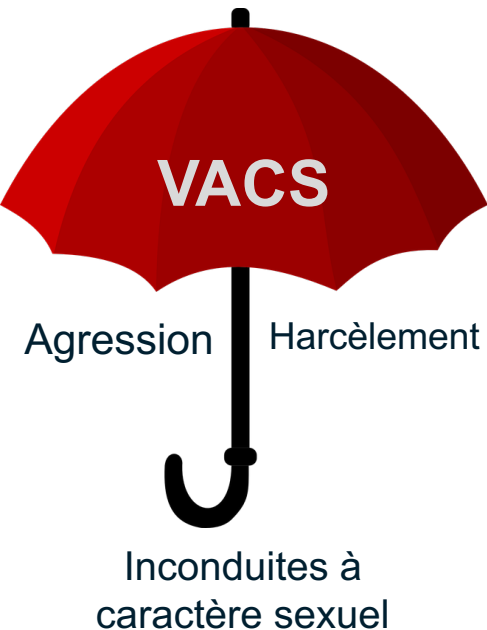
3- Formation obligatoire pour toute la communauté



Réflexion...

- Pouvez-vous reconnaître une violence à caractère sexuel?
 - La violence sexuelle peut-elle être verbale?
 - Comment reconnaître quand une personne donne son consentement?
- Comment reconnaître lorsqu'une situation escalade en violence sexuelle?
 - Seriez-vous prêt à recevoir la confiance de quelqu'un à propos d'une violence sexuelle?
 - Pourquoi est-ce si difficile de déposer une plainte pour les victimes de violence à caractère sexuel?

Violence à caractère sexuel



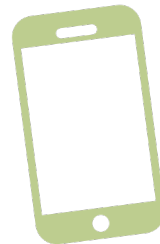
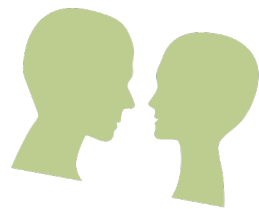
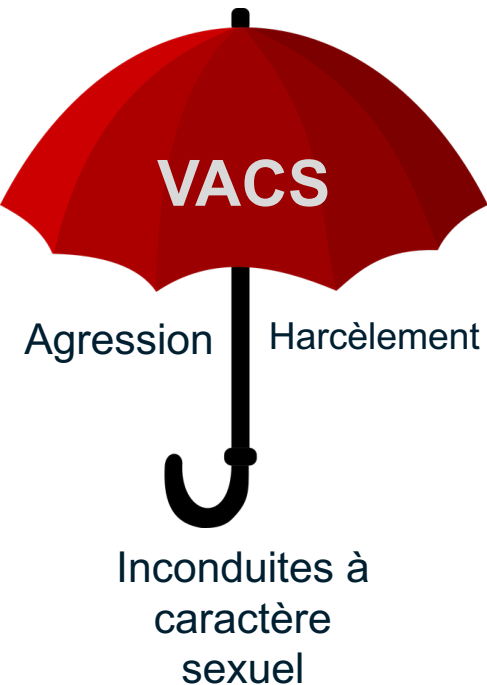
«Toute forme de violence commise sans consentement par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont **l'agression sexuelle**, et le **harcèlement sexuel**.

La notion de violence à caractère sexuel englobe *toute **inconduite** qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à caractère sexuel non consentis, avec ou sans contact physique.* »

Extrait de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et violences à caractère sexuel, UdeM Montréal, 2018

Violence à caractère sexuel

« Les VACS peuvent se manifester, notamment, en **personne**, au **téléphone**, **verbalement** ou par **écrit**, et par des **moyens technologiques**, sur **Internet** et les **réseaux sociaux** »

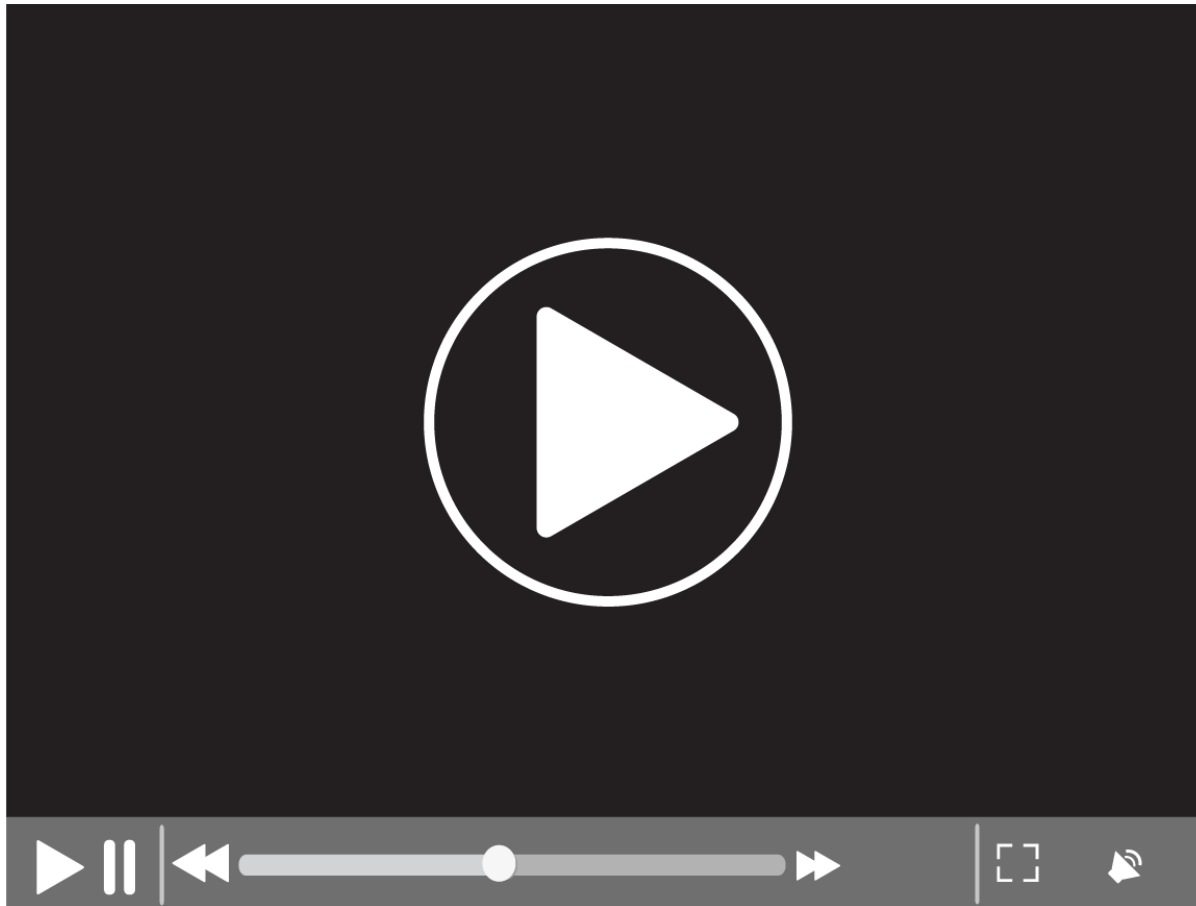


ABC




Extrait de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et violences à caractère sexuel, UdeM Montréal, 2018

Au cœur des VACS: le consentement



*Source : Emmeline May et Blue Seat Studios (2015) – Le consentement : pas si compliqué, finalement!
(version française par l'UQAM)*

Être témoin actif en trois étapes

Étape 1	<p>Reconnaitre que la situation implique une inconduite ou une violence à caractère sexuel</p> 
Étape 2	<p>Vérifier :</p> <ul style="list-style-type: none">• que la personne est à l'aise que vous interveniez• que votre intervention n'augmente pas le niveau de danger
Étape 3	<p>Décider du mode d'intervention : les 3 D</p> <ul style="list-style-type: none">• Distraire• Démarche directe• Déléguer

Que devrait faire Alex?

- À l'heure du dîner, Sam mentionne à son collègue Alex à quel point il trouve jolie la nouvelle agente de l'équipe.
- Dans l'après-midi, Alex voit Sam interagir avec elle et déposer sa main sur la sienne à quelques reprises. Selon Alex, Sam semble physiquement un peu trop près d'elle, dans sa «bulle». Vous percevez que l'agente est inconfortable, mais elle ne réagit pas.
- Durant la rencontre d'équipe du lendemain, Sam fait un commentaire sur le chemisier de cette même agente, lui dit que ça lui fait vraiment bien ce genre de vêtement.
- Ce n'est pas la première fois que Sam fait des commentaires à propos de l'apparence physique des femmes de l'équipe.

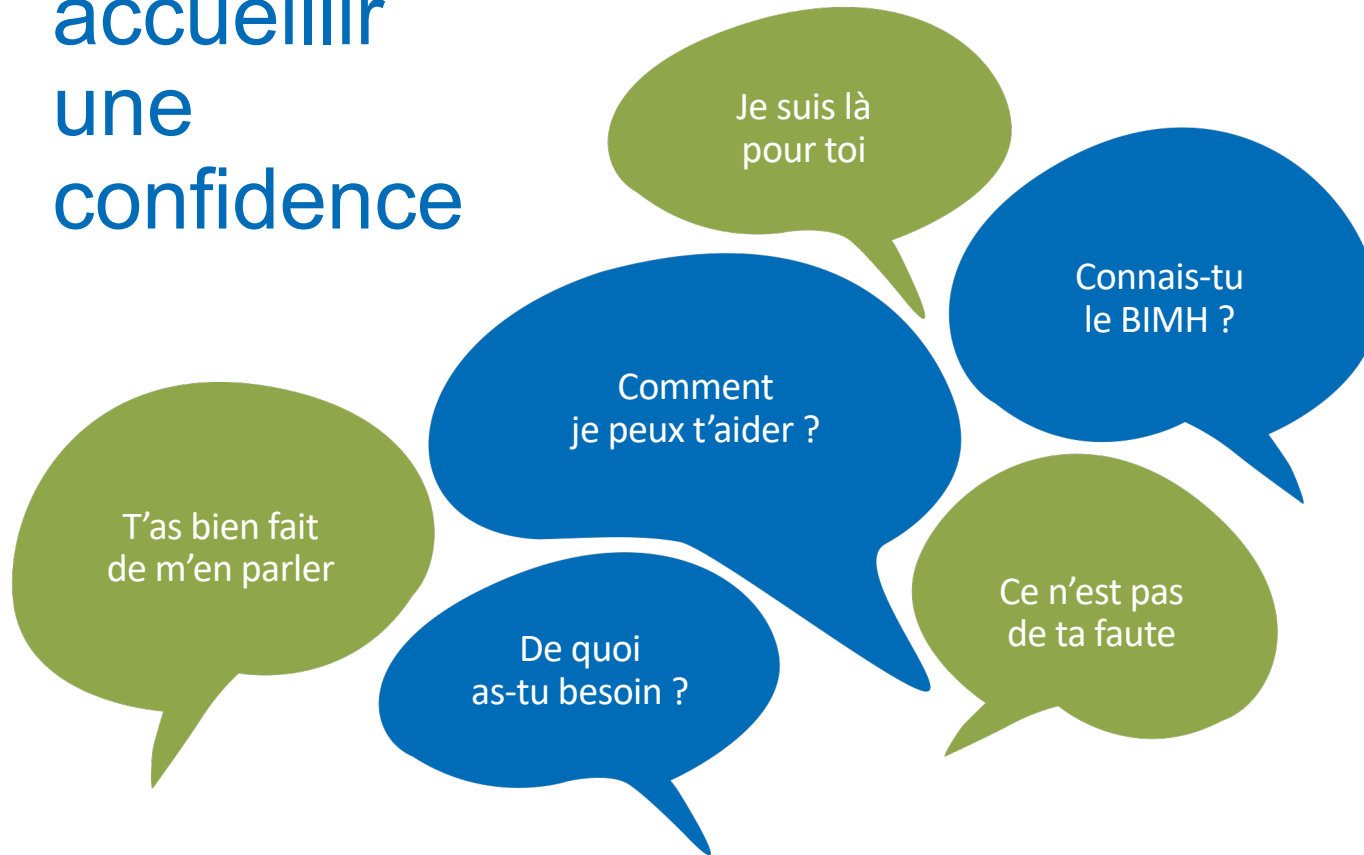
Que devrait faire Hugo?

- Hugo, un professeur aux cycles supérieurs, est dans un colloque avec son groupe de recherche.
- Son collègue Rémi, qui est aussi professeur et membre du groupe vient de terminer sa conférence. Rémi propose à Hugo, ainsi qu'aux étudiants du groupe d'aller échanger sur le déroulement des conférences de la journée autour d'une bière. Ils se rendent donc tous dans un pub.
- Une fois sur place, Hugo remarque que Rémi est engagé dans une discussion avec une des étudiantes membre de l'équipe de recherche; ils semblent échanger à propos du sujet de son mémoire.
- Plus tard dans la soirée, Hugo entend son collègue Rémi proposer à son étudiante d'aller manger en tête à tête dans un restaurant pour pouvoir poursuivre leur discussion et approfondir certains points relatifs à sa méthodologie de recherche.

Que devrait faire Julie?

- Olivier termine sa rédaction de thèse en biologie moléculaire, sous la supervision de sa directrice de recherche, Julie. Ils collaborent depuis quelques années dans ce projet de recherche, si bien qu'ils ont développé une relation de proximité.
- Olivier apprécie beaucoup sa relation avec Julie, qui lui permet d'échanger sur des sujets qui le passionnent. Il se plait aussi à passer du temps avec elle, même pour discuter d'autres choses que de la recherche.
- Julie et Olivier deviennent de plus en plus à l'aise ensemble et finissent souvent leurs réunions de travail autour d'un verre au resto du coin.
- Olivier a récemment décidé d'inviter officiellement Julie pour une sortie, un soir de week-end. Il sent bien la chimie entre eux et aimerait que leur relation prenne une tournure plus sentimentale.

Comment accueillir une confiance



<https://www.facebook.com/sansouicestnon/videos/1928578803902524/>

Défis & Stratégies

Défi #1

Changement de culture au sein de la communauté: tolérance zéro

Stratégie #1

Intégrer la notion d'inconduite à caractère sexuel dans la Politique

Défis & Stratégies

Défi #2

Engager l'ensemble de la communauté, considérant la diversité de la population

Stratégie #2

Collaborer avec la FAECUM, les associations étudiantes, les syndicats et la direction, clarifier rôles respectifs

Défis & Stratégies

Défi #3

Obligation de l'employeur d'agir et de faire cesser toute forme de harcèlement

VS

Maintenir la confidentialité de la personne plaignante

Stratégie #3

Pas simple.....! On doit faire preuve de créativité.

Merci de votre
attention!

