

Harcèlement, intimidation et violence

Date d'adoption	14 juin 2013
Date d'entrée en vigueur	14 juin 2013
Date de la modification	Octobre 2013
Date d'entrée en vigueur de la modification	Octobre 2013
Instance	Conseil de la Faculté

1. Introduction

Un sondage effectué par le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada (CRMCC) auprès des résidents ayant obtenu leur diplôme entre 1995 et 1999 fait valoir qu'il existe un problème d'intimidation et de harcèlement dans divers programmes de formation canadiens. Les normes de toutes les instances d'agrément exigent l'existence d'un milieu propice à l'éducation, sans intimidation ni harcèlement, et la présence de mécanismes pour régler les problèmes de cette nature, s'il en survenait. Dans ce contexte un groupe de travail des Collèges canadiens d'agrément ont élaboré une approche à cette problématique. Le présent document s'inspire de cette approche. Pour la consulter, se référer à l'adresse suivante :

http://www.royalcollege.ca/portal/page/portal/rc/common/documents/accreditation/intimidation_and_harassment_f.pdf.

En octobre 2010, l'Université Laval a adopté le Règlement pour contrer le harcèlement. Il y est déclaré que l'Université désire offrir un environnement d'études et de travail sain, sécuritaire et exempt de tout comportement de nature à porter atteinte à l'intégrité de toutes personnes par une quelconque forme de harcèlement ou de violence physique, verbale ou psychologique. Le texte intégral est disponible à l'adresse suivante :

http://www.ulaval.ca/sg/reg/Reglements/Reglement_prevenir_contrer_harcelement_2010.pdf.

Le Centre de prévention et d'intervention en matière d'harcèlement (CPIMH) a la responsabilité de l'application du règlement universitaire.

Ainsi, en juin 2009, la Faculté de médecine s'est dotée d'un code de conduite de l'enseignant. Il s'agit d'un code de conduite qui souhaite mobiliser l'ensemble de ses membres à l'importance de bâtir et de maintenir un climat de travail et d'études sain et harmonieux.

Le mot d'ordre de la Faculté de médecine et du programme de doctorat en médecine à l'égard de ces situations est tolérance zéro. Cette tolérance zéro touche toute activité ou situation vécue en contexte dit universitaire.

Le règlement institutionnel prévoit des mécanismes de dépôts des plaintes qui peuvent être utilisés en première instance, si le plaignant le désire. Le programme de doctorat en médecine de la Faculté de médecine désire y ajouter des niveaux d'intervention intermédiaires afin de faciliter l'analyse et le traitement des demandes. La politique contre le harcèlement, l'intimidation et la violence du programme de doctorat en médecine vise à encadrer ces niveaux d'intervention intermédiaires.

2. Définitions

Pour le **harcèlement**, nous retenons les définitions utilisées au règlement de l'Université Laval déjà cité.

« **Harcèlement psychologique** » : toute conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et entraîne, pour elle, un milieu de travail ou d'études néfaste. Selon la loi sur les normes du travail cela inclut le harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Exemples de comportements non souhaités :

- ✓ Isoler;
- ✓ Déconsidérer;
- ✓ Empêcher une personne de s'exprimer;
- ✓ Discréditer quelqu'un.

« **Harcèlement sexuel** » : toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et qui ont des conséquences néfastes sur son travail ou ses études.

Exemples de comportements non souhaités :

- ✓ Blagues sur l'apparence physique;
- ✓ Faire des attouchements;
- ✓ Faire preuve de voyeurisme;
- ✓ S'exhiber;
- ✓ Menaces à la suite de refus.

Pour l'**intimidation**, nous retenons les définitions du dictionnaire « Le Petit Robert 2012 », édition Le Robert.

« **Intimider** » : Remplir quelqu'un de peur, en imposant sa force, son autorité. Effrayer, terroriser. Chercher à intimider quelqu'un par des menaces, par la fermeté de son attitude.

« **Intimidation** » : Action d'intimider volontairement; son résultat. Menace, pression.

Pour la **violence**, nous faisons référence à des paroles, écrits ou gestes brutaux qui portent atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique et physique d'une personne ou d'un groupe de personnes dans le but de les intimider.

Exemples de comportements non souhaités par rapport à la **violence verbale ou écrite**:

- ✓ Reproches;
- ✓ Menaces;
- ✓ Chantage;
- ✓ Moqueries;
- ✓ Malveillance;
- ✓ Propos méprisant;
- ✓ Paroles qui portent atteinte à la dignité.

Exemples de comportements non souhaités par rapport à la **violence physique**:

- ✓ Brutaliser;
- ✓ Bousculer;
- ✓ Frapper;
- ✓ Agripper;
- ✓ Utiliser des armes;

- ✓ Briser des biens d'autrui.

Ce qui ne constitue pas du harcèlement ou de l'intimidation : dans la mesure où ces comportements ne sont pas exercés de façon abusive, arbitraire ou discriminatoire, ils ne constituent pas du harcèlement ou de l'intimidation.

- **Exercice normal du droit de gestion :** parfois, le superviseur peut émettre, avec maladresse, des commentaires lors des supervisions ou de l'évaluation du rendement.
- **Conflits interpersonnels :** s'ils font l'objet d'une saine gestion, ces conflits peuvent amener la clarification des responsabilités et l'évolution des relations.
- **Conditions d'études, de travail ou de contraintes professionnelles difficiles :** plusieurs activités peuvent être une source de stress pour les individus. Il est possible qu'en subissant de la pression, certaines personnes font preuve de maladresses.

Lorsqu'un étudiant vit une situation difficile, il est important de consulter les ressources identifiées pour en discuter et obtenir le support voulu. Chaque situation est unique et la façon de l'interpréter peut varier d'un individu à l'autre.

3. Principes et valeurs

3.1 Respect

La Faculté de médecine et le programme de doctorat en médecine reconnaissent l'importance de garder un milieu d'études et de travail respectueux des individus qui le composent. Elle doit en assurer le respect de la dignité et la sécurité des travailleurs et des étudiants.

Tous doivent collaborer à l'application de la politique. Tous les employés et étudiants doivent signaler une situation de harcèlement, d'intimidation ou de violence.

3.2 Confidentialité

Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement par toutes les parties concernées, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement juridique d'une plainte, à la

conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires, mais dans le cas présent avec l'autorisation du plaignant.

4. Champs d'application

Le règlement vise toute conduite de harcèlement d'une personne membre ou usagère de l'Université à l'égard d'une autre personne membre de l'Université dans un lieu universitaire. Les conventions de travail des différents groupes d'employés de l'Université prévoient les obligations de son personnel. En corollaire, les étudiants ont aussi des obligations. Voici un extrait de l'article 33 du Règlement disciplinaire à l'intention des étudiants (édition du 1^{er} septembre 2006) :

« Tout étudiant a une obligation de bon comportement dans un lieu universitaire ou à l'occasion d'une activité universitaire. Il est notamment interdit, dans un lieu universitaire ou lors d'une activité universitaire:

- a) de faire preuve de violence, de proférer des menaces ou autrement d'intimider une personne;
- b) de nuire à l'exercice d'une fonction, à l'exécution d'un mandat ou à la tenue de cette activité;
- c) de harceler une personne, de l'injurier, de la troubler, de l'alarmer sans justification valable ou de porter atteinte à ses droits pour un motif;
- d) d'empêcher, sans justification valable, une personne de pénétrer dans ce lieu, d'y circuler ou d'en sortir;
- e) de faire preuve d'un comportement inutilement provocant ou indécent, compte tenu des circonstances. »

Le texte intégral du Règlement disciplinaire à l'intention des étudiants est disponible à l'adresse suivante : <http://www.ulaval.ca/sg/reg/Reglements/Disc/>

5. Modalités d'intervention des situations

5.1 J'en parle à qui?

L'étudiant a accès à plusieurs voies qui lui permettent de dénoncer un événement pouvant être considéré comme du harcèlement, de l'intimidation ou de la violence. Il peut en tout temps adresser une plainte à l'une ou l'autre des instances suivantes :

- Direction des affaires étudiantes (DAE) de la Faculté de médecine;
- Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH) de

l'Université Laval;

- Direction du programme de doctorat en médecine.

5.2 Moyens pouvant être utilisés pour faire un signalement

Lorsque c'est possible, l'approche de résolution de problèmes est considérée à l'avantage de tous.

5.2.1 En personne

Une personne de la Direction des affaires étudiantes (DAE) ou de la Direction du programme peut être consultée. La rencontre doit être demandée dans un délai suffisamment court afin de permettre le dépôt d'une plainte formelle, le cas échéant.

Pour prendre un rendez-vous avec :

- **DAE** : local 2445, Pavillon Ferdinand-Vandry, (418) 656-2131 poste 3459

La Direction des affaires étudiantes est indépendante de la Direction du programme et relève directement du Bureau du doyen. Cela constitue donc une forme de « garantie » que cette personne ne se trouve pas en conflit d'intérêts.

- **CPIMH** : local 3320, Pavillon Alphonse-Desjardins, (418) 656-7632

Pour connaître la procédure de traitement d'une plainte et le processus d'enquête prévus au Règlement, pour contrer le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel de l'Université Laval, voir le texte intégral à l'adresse suivante :

http://www.ulaval.ca/sg/reg/Reglements/Reglement_prevenir_contrer_harcelement_2010.pdf

- **Direction du programme** : local 4770, Pavillon Ferdinand-Vandry, (418) 656-2131 poste 11914.

5.2.2 Par écrit

Deux fois par année, la Direction du programme de doctorat en médecine achemine un courriel à tous les étudiants du programme les invitant à dénoncer toute plainte. L'étudiant pourra choisir s'il veut rencontrer une ressource ou adresser un courriel à l'une des instances mentionnées précédemment.

En page d'accueil de l'intranet, il existe un bouton d'alerte que l'étudiant peut déclencher qui l'amènera à compléter le formulaire de déclaration en ligne.

L'étudiant inscrit à l'externat peut aussi transmettre une plainte en utilisant le système d'évaluation des stages disponible sur l'intranet. Sur cette plate-forme, l'étudiant doit compléter le formulaire de déclaration. Dans l'une ou l'autre des situations, le message de confirmation suivant est affiché à l'écran «*Un message contenant toutes les informations entrées a été envoyé à la Direction des affaires étudiantes (DAE) de la Faculté de médecine*». Il est important de noter qu'une copie du message est envoyée à l'adresse de courriel de l'étudiant et de la Direction du programme. Toute démarche sera traitée de façon strictement **confidentielle**.

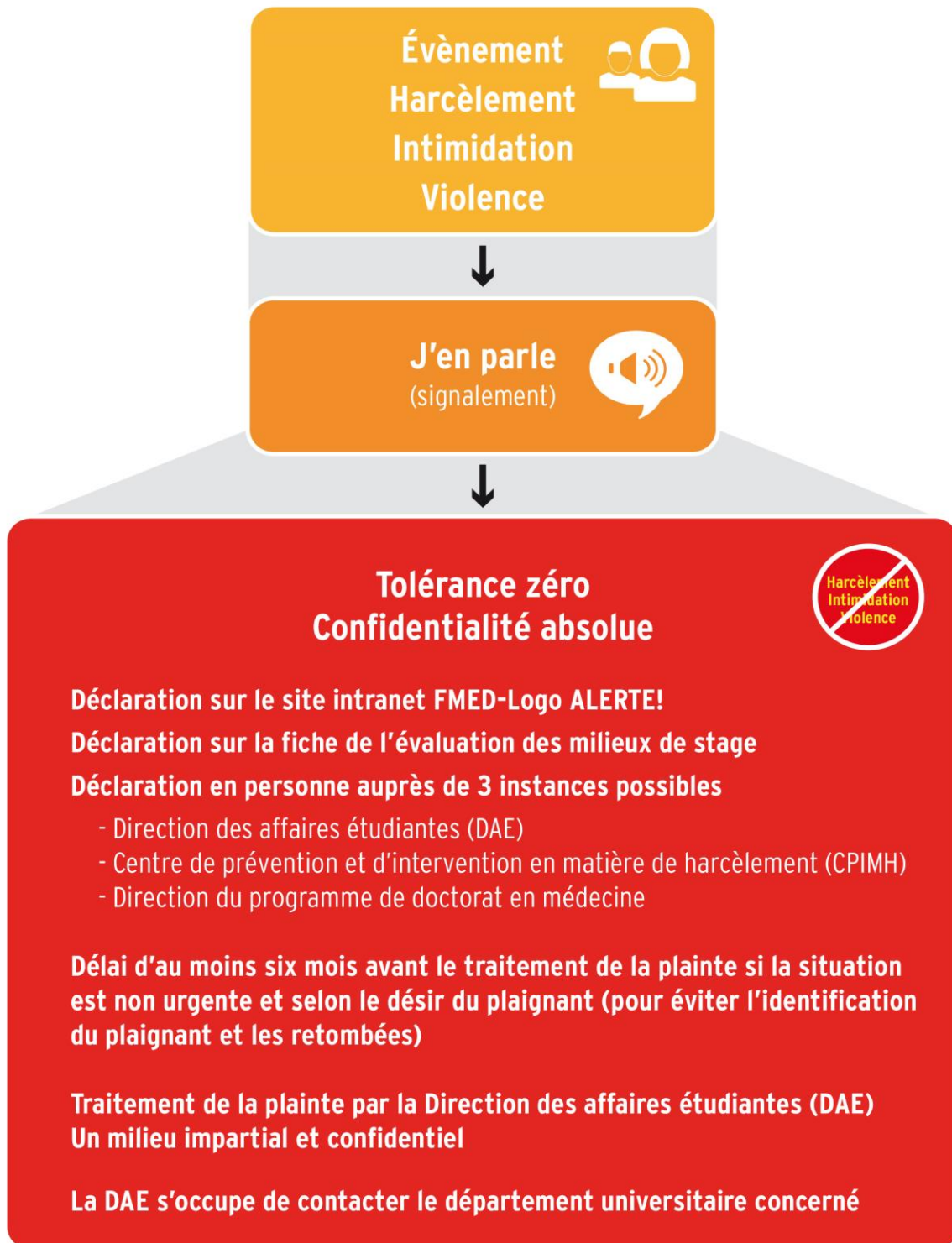
6. Procédure de traitement de situations

Toute plainte est directement transmise à la Direction des affaires étudiantes (DAE) pour en assurer un suivi.

1. Premier contact avec la personne qui s'estime lésée pour préciser les faits rapportés sur le formulaire de déclaration de l'événement.
2. Établissement du niveau d'urgence, si l'événement est considéré non urgent, un délai de six mois avant le traitement de la plainte peut être fait de façon volontaire pour éviter l'identification de la personne lésée.
3. Rencontre des personnes impliquées pour obtenir leur version des faits, avec le consentement de la personne qui s'estime lésée.
4. Recommandations aux personnes impliquées le cas échéant.
5. La DAE s'occupe de contacter le département universitaire concerné.
6. Rencontre de la personne qui s'estime lésée pour lui livrer les conclusions.

La Direction du programme de doctorat en médecine devra recevoir de la DAE, un bilan présentant le nombre de signalements reçus et les conclusions de ces derniers. Ces renseignements devront être transmis deux fois par année.

7. Schéma récapitulatif



8. Formulaire de déclaration

Formulaire de déclaration Harcèlement, Intimidation ou Violence

Identification
Nom _____ Prénom _____ No de matricule _____
Cours, stage ou lieu _____ Date _____
Milieu _____
Personne(s) impliquée(s) _____
Témoïn(s) _____
Description de l'évènement - Nature et circonstances du préjudice allégué
Exemples précis factuels
Signature de l'étudiant _____ Date _____
Réservé à la DAE
<input type="checkbox"/> Urgent Commentaires/suivi
<input type="checkbox"/> Délai de 6 mois

9. Message à tous les étudiants

Courriel acheminé deux fois par année à tous les étudiants Programme de doctorat en médecine

Bonjour à tous,

Par le présent courriel et par souci de maintenir la qualité du doctorat en médecine, la Direction de programme sollicite votre collaboration pour dénoncer des situations de harcèlement, d'intimidation ou de violence dont vous avez été victimes, s'il y a lieu.

Nous vous rappelons que ces situations ne sont pas tolérées à la Faculté de médecine et doivent être dénoncées.

Certains d'entre vous ont peut-être été victimes d'un geste ou d'un comportement pouvant être considéré comme du harcèlement, de l'intimidation ou de la violence. La Direction de programme vous invite à signaler ces événements non souhaitables en répondant à ce courriel.

Soyez assurés que votre signalement sera traité avec la plus grande confidentialité.

Merci pour votre collaboration,

Direction du programme
Doctorat en médecine