

Climat du département et lutte contre le harcèlement : lignes directrices

Le département de philosophie de l'Université de Montréal s'est engagé à créer un milieu accueillant pour toutes et tous, quels que soient leur genre, leur orientation sexuelle, leur origine ethnique ou nationale, leur handicap, leur religion, etc. Il s'efforce donc d'améliorer le climat du département pour les femmes et les membres des groupes sous-représentés. Par ce moyen, nous espérons empêcher toute manifestation de harcèlement et de comportement non-professionnel. Les recommandations suivantes se présentent en deux blocs distincts pour plus de visibilité, mais nous considérons ces problématiques comme interreliées.

LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

La lutte contre le harcèlement est l'affaire de tous et toutes et non seulement des femmes, comme c'est malheureusement encore largement le cas.

Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal (BIMH) définit celui-ci ainsi :

« On entend par harcèlement, une conduite :

- vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, conduite fondée ou non sur un des motifs discriminatoires interdits par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge sauf dans la mesure prévue par la loi, religion, conviction politique, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap); et
- qui est de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à compromettre un droit ou qui est de nature à compromettre le rendement au travail ou aux études d'une personne ou d'un groupe de personnes ou a créer un climat de travail ou d'étude intimidant ou hostile ».

Le harcèlement sexuel est une « conduite à connotation sexuelle se manifestant notamment par des paroles, des gestes, des actes non désirés provenant d'une personne qui sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une telle conduite est importune ou humiliante ».

Pour contrer le harcèlement, il est nécessaire :

- D'adopter des comportements adéquats. Par exemple, s'interdire des remarques à caractère sexuel ou infantilisant et éviter de commenter l'apparence des personnes de façon inappropriée.
- De soutenir les victimes, recevoir leurs témoignages avec empathie et écoute idéalement par l'intermédiaire de personnes-ressources ayant reçu.
- À la demande des victimes, de les accompagner dans le processus prévu par le BIMH.
- D'être attentifs aux gestes inappropriés, de prohiber et de ne jamais tolérer quelque forme de harcèlement que ce soit. Le harcèlement est inacceptable en soi et non en raison du degré de violence commis contre la victime.

- De faire montre d'une vigilance particulière à l'encontre d'éventuelles représailles et autres mesures de rétorsion qui pourraient faire suite au comportement de type harcèlement (menaces en tout genre, retrait de charge de corrections, humiliation ...).

AMÉLIORATION ET MAINTIEN DU CLIMAT

Par « climat », nous employons un terme général pour désigner l'environnement social et les conditions d'enseignement, d'apprentissage et de recherche pour tous les membres, étudiant/e/s, professeur/e/s et membres du personnel administratif. Le climat est défavorable pour certains membres quand il existe des formes de discrimination et/ou de harcèlement qui sont ignorées ou tolérées, par exemple par indifférence, complicité, ou encore simple ignorance. Le climat réfère au groupe dans son ensemble et non à des individus isolés.

Le climat est favorable pour tous et toutes lorsqu'au contraire ce type de comportement est découragé par des bonnes pratiques et par des comportements respectueux.

Les efforts faits pour améliorer, critiquer constructivement, ou même dénoncer le climat de travail et d'études, ne doivent pas être minés par des tentatives d'acheter la paix, d'éviter les confrontations nécessaires, ou d'installer par le silence une civilité et une harmonie de surface.

Nous pensons qu'une partie cruciale du maintien d'un bon climat de notre département est la plus grande transparence possible sur ce qui existe déjà en termes de ressources institutionnelles et sur ce qui peut être institué pour favoriser les meilleures relations professionnelles possible entre les personnes.

L'amélioration du climat se vérifie à trois niveaux et s'accompagne de certaines recommandations :

Relations professionnelles :

- Il importe de garantir des relations professionnelles entre les divers membres du département (professeur/e/s, chargé/e/s de cours, auxiliaires, étudiant/e/s et personnel de soutien), ce qui vaut pour toutes formes de relations ou de communications entre les membres du département, même virtuelles.
- Éviter les relations amoureuses en contexte professionnel. Si une telle relation se produisait, déclarer la possibilité ou l'actualité d'un conflit d'intérêts à la direction du département, laquelle devrait s'assurer que la/le professeur/e, la/le chargé/e de cours ou l'auxiliaire s'abstienne ou se retire de toute relation pédagogique et professionnelle avec cet/te étudiant/e. La direction doit protéger la confidentialité des informations relatives à ces situations, dans le but d'éviter de causer tout préjudice ou atteinte à la réputation des personnes concernées.

Événements sociaux et universitaires :

- Toujours assigner deux personnes responsables des événements.

- Varier l'heure de la tenue des événements (journée et soirée) et programmer une offre d'événements sans alcool.
- Faire les événements sur le campus et dans lieux publics (éviter lieux privés).
- S'assurer de l'équité dans la répartition des tâches et des corvées entourant l'organisation de ces événements avant pendant et après leur tenue.

Enseignement et recherche :

- S'assurer du respect de chaque personne lors des discussions en classe.
- S'assurer que tous et toutes puissent y intervenir.
- Prendre garde aux exemples donnés en classe pour éviter de diffuser des stéréotypes sexistes ou des commentaires déplacés à l'égard des groupes sociaux susceptibles de discriminations indues.
- Favoriser une plus grande diversité dans les bibliographies et le corpus étudié en classe. Pour des suggestions utiles :
<https://philo.uqam.ca/fr/equite-climat/listes-d-auteurs-feminines.html>
- S'assurer de l'accès à l'égalité dans l'embauche des auxiliaires de recherche et d'enseignement.
- S'assurer d'heures de bureau dans le cadre d'horaires réguliers (9 :00 à 18 :00) et toujours recevoir les étudiant/e/s la porte ouverte. Si la rencontre devait avoir lieu en dehors de ces horaires, faire en sorte qu'elle le soit dans la salle de cours ou dans le corridor.
- Éviter les rencontres professionnelles entre étudiant/e/s et professeur/e/s dans des lieux privés ou dans des lieux publics où on sert de l'alcool.