



Ensemble pour une
culture du respect
et du consentement

Présentation du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH)

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

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.**

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.

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.

LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL (VACS)

Prise de pouvoir

Objectif est d'assujettir la personne
à ses propres besoins ou désirs.

et/ou

Dynamique de pouvoir

**** relation pédagogique ou
d'autorité - code de conduite****

***La personne n'établit pas de liens amoureux ou sexuels
avec une personne étudiante lorsqu'elle exerce une fonction
pédagogique ou d'autorité auprès de cette personne ou
lorsqu'il y est raisonnable de croire qu'elle exercera ou
pourrait exercer une telle fonction dans un avenir prévisible.*

Absence de consentement:

Libre

Éclairé

Clair (enthousiaste)

Maintenu

Différentes Formes

Impacts

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](#)

[Prévention et formations](#)

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

Le harcèlement est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, blessants ou injurieux d'une personne envers une autre et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et pouvant entraîner pour celle-ci un milieu de travail ou d'études néfaste. Ces conduites vexatoires peuvent être le fait d'une seule personne ou d'un groupe de personnes.

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.

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

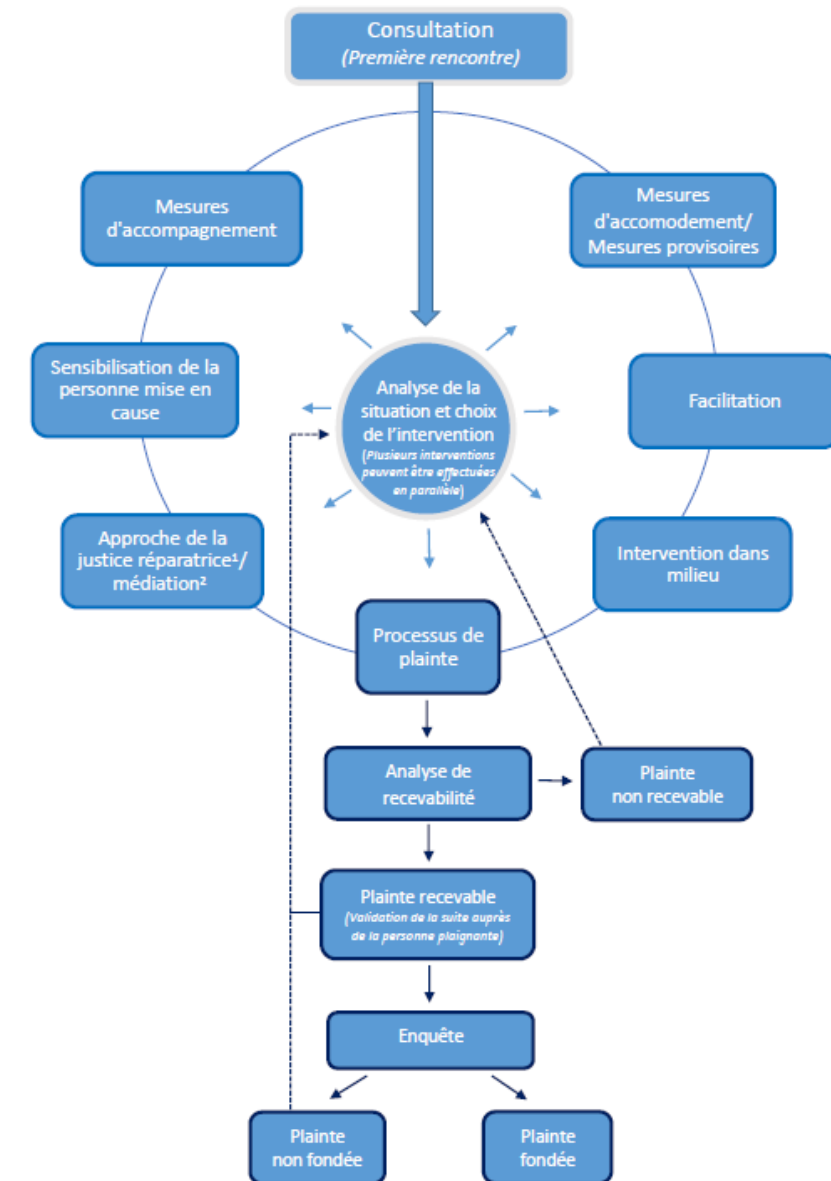
Situation pouvant mener à du harcèlement

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.

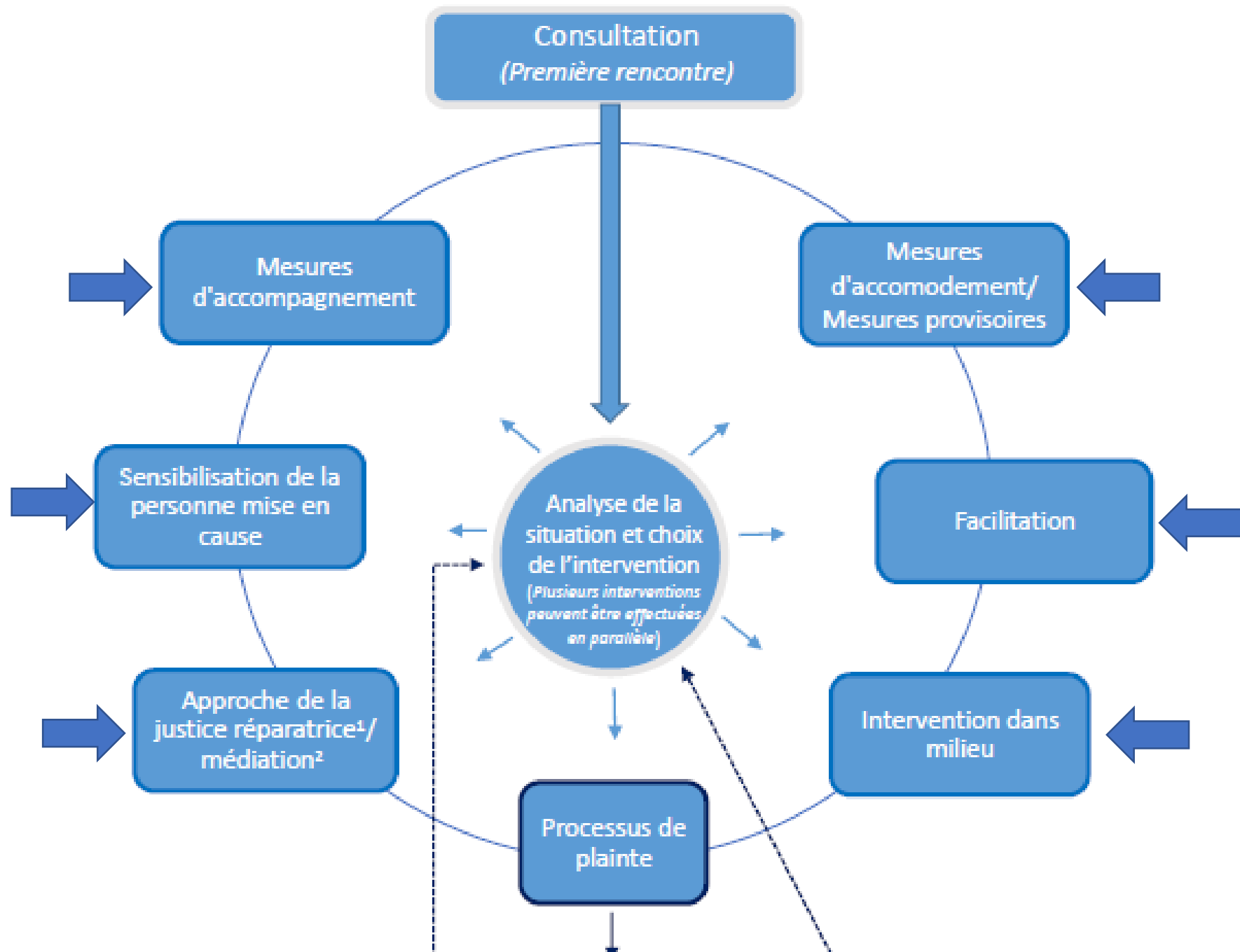
Pour éviter qu'une telle situation ne dégénère, elle doit être réglée de façon constructive, rapidement et avec respect afin de favoriser le mieux-être de chaque personne.

Tout membre de la communauté universitaire peut **consulter le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement** de façon confidentielle. En fonction des besoins de la personne requérante et à sa demande, il **fournit des services d'accueil, d'information, d'assistance, d'accompagnement ou d'intervention.**

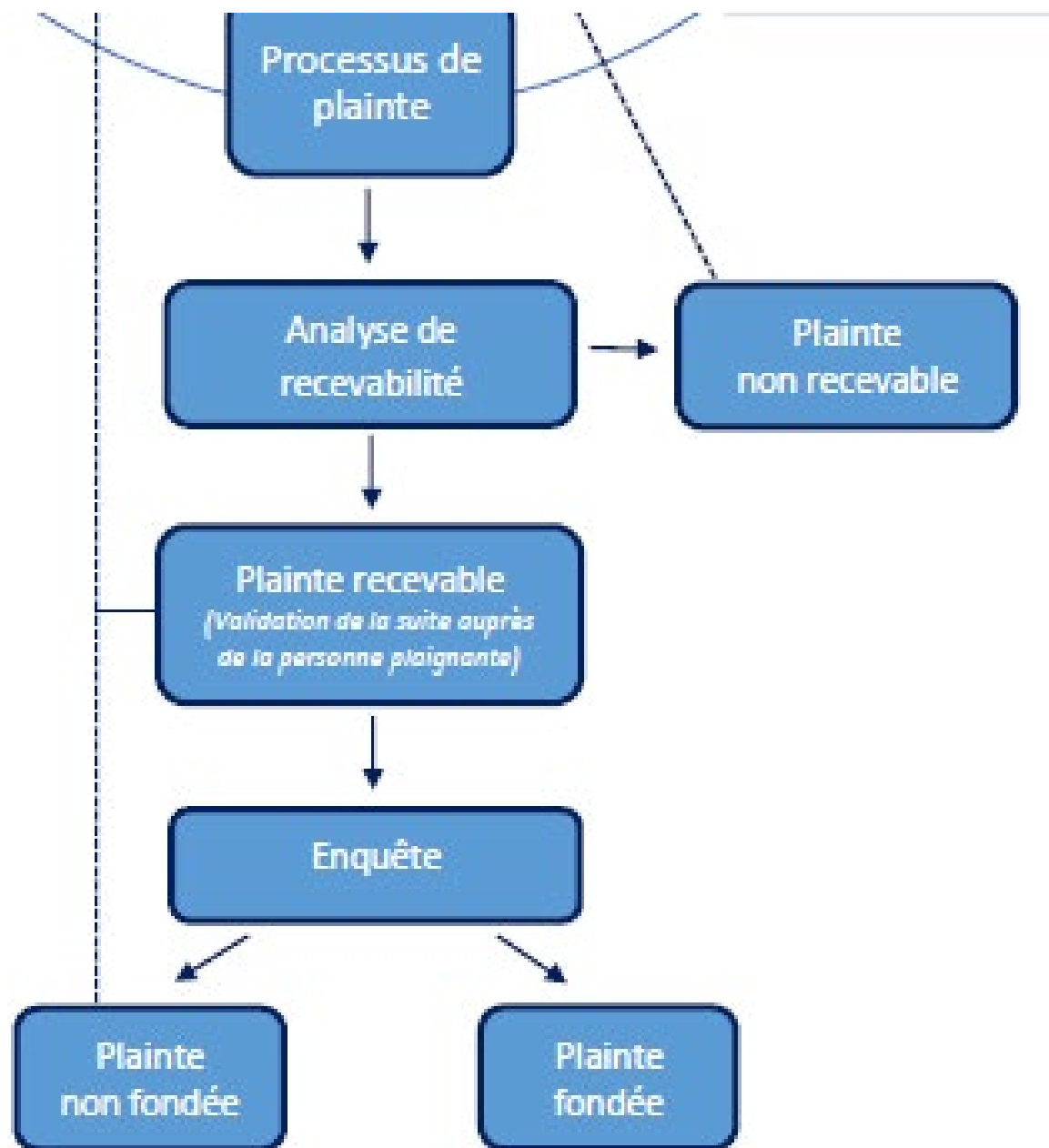
Bénéficiaire des services du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement n'empêche pas le dépôt d'une plainte ni n'oblige à le faire. Ces processus sont des actions distinctes pouvant être complémentaires



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.

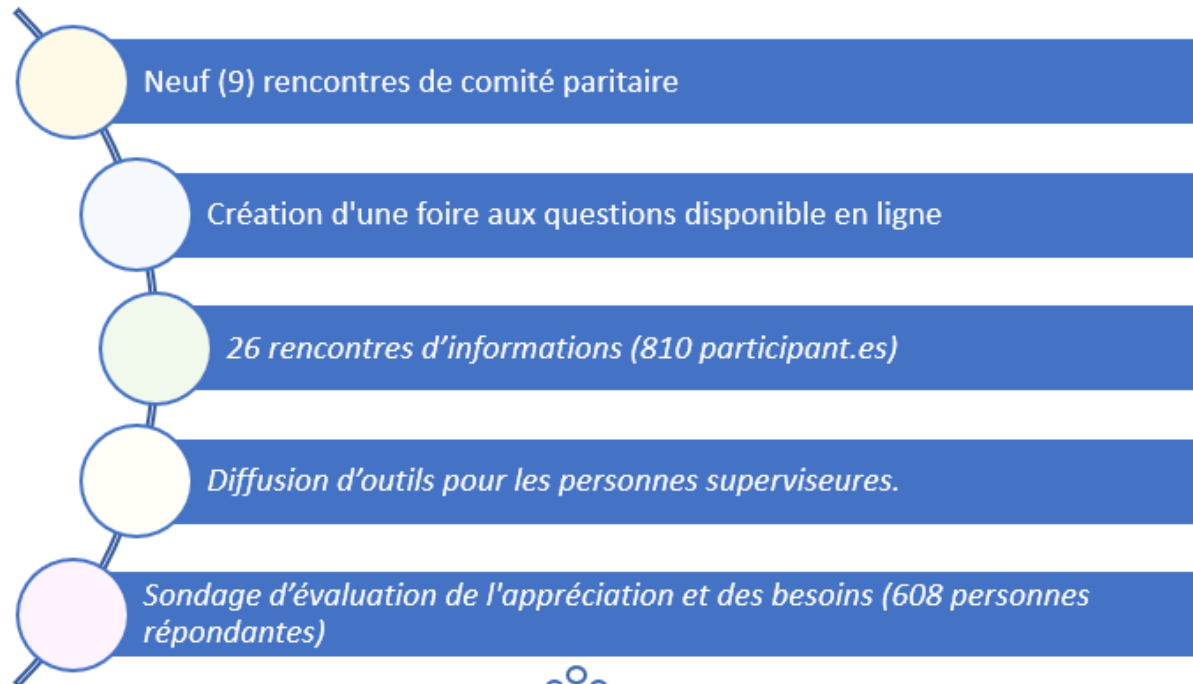


Prévention, sensibilisation et formation

- ❖ Formation annuelle obligatoire sur les violences à caractère sexuel
- ❖ Formations sur les violences à caractère sexuel à l'intention des personnes représentantes d'une association étudiante ou d'un groupe étudiant et des personnes organisatrices d'activités sociales (phase 1 et phase 2)
- ❖ Incivilité, conflit et harcèlement en contexte d'enseignement : prévenir et intervenir
- ❖ Formation aux nouvelles personnes cadres
- ❖ Formation aux nouvelles personnes enseignantes
- ❖ Formation spécifique : Membre du personnel de première ligne (exemples : SVE, AGÉ, etc.)
- ❖ Formation pour les directions de programme et département
- ❖ Projet pilote: Pour une culture du respect et du consentement en milieu de stage

Projet pilote: Pour une culture du respect et du consentement en milieu de stage

FAIT SAILLANTS



95% des personnes répondantes ont indiqué être « extrêmement » ou « assez » satisfaites du contenu

Deux stratégies prioritaires de diffusion :

- A- une présentation en classe
- B- une capsule web

POUR NOUS JOINDRE

Il nous fera plaisir de vous recevoir, sur rendez-vous.

Vous pouvez rejoindre le Bureau au 514 987-3000, poste 0886 ou nous écrire à harcelement@uqam.ca.

Notez que toutes les communications avec nous sont confidentielles sauf dans la mesure où la divulgation d'information est nécessaire à l'application des Politique no 16 visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel et Politique no 42 sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement de l'UQAM.

 Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement - UQAM