

Département de physique
Faculté des arts et des sciences

Université 
de Montréal
et du monde.

Département de Physique

GUIDE D'ÉTHIQUE DÉPARTEMENTAL

VERSION 1

EN VIGUEUR DEPUIS LE 4 SEPTEMBRE 2020

Table des matières

1. Introduction	1
2. Quelques définitions	1
3. Comportements généraux	2
3.1 Adopter un comportement professionne	2
4. Conférences et groupes de recherche	3
4.1 Conférences	3
4.2 Groupes de recherche	4
5. Espaces communs	5
6. Enseignement.....	5
7. Ressources	6
8. Foire aux questions.....	7
8.1 Que faire si j'ai commis une micro-agression et comment les éviter	7
8.2 Que faire si je suis témoin ou victime d'une situation soulevée dans ce Guide ?	8
8.3 Que faire si je subis une situation de harcèlement ?	8
9. Références	8

1. Introduction

Dans le cadre de la campagne de sensibilisation contre les inconduites et violences à caractère sexuel 9.[1] et des travaux du comité Diversité physique, le Département de physique adopte le présent Guide comme texte de référence relatif à l'inclusion de toutes et tous.

Ce Guide s'adresse à toutes les personnes membres du Département, soit le personnel administratif, le corps professoral, les employées et employés, la communauté étudiante et toute personne fréquentant le Département de physique. L'objectif de ce Guide est de créer un département inclusif et de donner des outils afin de lutter contre les violences à caractère sexuel et contre toute forme de discrimination. Nous encourageons fortement l'ensemble des membres du Département à en prendre connaissance et à appliquer ses recommandations. Bien entendu, ce Guide ne se substitue pas aux règlements disciplinaires de l'Université de Montréal et le non-respect de ses recommandations n'entraînera aucune sanction.

2. Quelques définitions

Afin de bien comprendre le contenu de ce Guide, il est nécessaire de connaître quelques définitions importantes. En voici quelques-unes.

Violences et inconduites à caractère sexuel. — « Toute forme d'inconduite ou de violence commise sans consentement par le biais de pratiques sexuelles ou 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, comme par exemple les propos sexistes, l'attentat à la pudeur ou l'exploitation sexualisée, la production ou l'utilisation d'images sexuelles dégradantes, le voyeurisme, l'exhibitionnisme, le cyberharcèlement, l'exploitation sexuelle, ou la manifestation abusive d'intérêt non désiré. Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester, notamment, en personne, au téléphone, verbalement ou par écrit, et par des moyens technologiques, sur internet et les réseaux sociaux.[2] »

Climat. — « Englobe l'environnement d'apprentissage, de recherche et d'enseignement pour toutes les membres du Département. Un climat peut être défavorable lorsque certaines formes de discrimination et/ou de harcèlement sont ignorées ou tolérées par indifférence, complicité, ou encore simple ignorance. Un climat est considéré comme favorable pour toutes et tous lorsqu'au contraire, les formes de discrimination et de harcèlement sont découragées, et les bonnes pratiques et les comportements respectueux sont favorisés.[3] »

Micro-agression. — Les micro-agressions peuvent sembler anodines pour les personnes qui n'en subissent pas, mais peuvent avoir un effet cumulatif à long terme non négligeable pour les personnes visées. On les définit comme suit : « une micro-agression est un terme utilisé pour décrire des indignités verbales, comportementales ou environnementales brèves et courantes,

intentionnelles ou non, qui communiquent des affronts et des insultes hostiles, méprisantes et négatives envers tout groupe marginalisé.[4] » Quelques exemples de micro-agressions :

- a) Présumer qu'un membre d'une minorité visible est originaire d'un autre pays.
- b) Faire des blagues sexistes avec ses collègues.
- c) Utiliser un langage discriminatoire envers les personnes en situation de handicap.
- d) Dénigrer une personne, passer des commentaires blessants ou destinés à l'atteindre psychologiquement, de façon directe ou indirecte ou lors d'une évaluation anonyme.

Harcèlement : une conduite :

- a) vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, 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);
- b) qui est de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, de nature à compromettre un droit, de nature à compromettre le rendement au travail ou aux études d'une personne ou d'un groupe de personnes ou de nature à créer un climat de travail ou d'études intimidant ou hostile.

Une seule conduite grave, incluant la conduite assortie explicitement ou implicitement d'une promesse de récompense ou d'une menace, peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu [5].

3. Comportements généraux

Les comportements décrits dans cette section se veulent être des propositions de conduite exemplaire, non seulement pour les membres du Département se trouvant sur les terrains de l'Université de Montréal, mais aussi lors des activités de rayonnement.

3.1 Adopter un comportement professionnel

Tant au sein du département que lors des activités à l'extérieur, il est important d'adopter un comportement professionnel. Plus spécifiquement, voici une liste des différents types de comportements qui sont considérés comme professionnels [6] :

- a) Traiter chaque collègue avec respect, considération et gentillesse.
- b) Valoriser la diversité d'opinions et de points de vue, incluant ceux qu'on ne partage pas.
- c) Communiquer de façon ouverte et respectueuse avec ses collègues, sans les insulter ou les diminuer.
- d) S'assurer que toutes ses communications sont appropriées pour un auditoire professionnel, incluant des membres provenant de divers milieux et communautés.
- e) Faire attention aux dynamiques de pouvoir durant les discussions et s'assurer que les personnes plus effacées soient aussi entendues.
- f) Faire preuve de sensibilité en ce qui concerne les enjeux qui touchent notamment les femmes, les membres de la communauté LGBT, les personnes handicapées, les autochtones, et les membres des communautés culturelles.

Des comportements qui seraient jugés non professionnels sont [6] :

- a) Le harcèlement, les blagues et commentaires sexistes, racistes ou discriminatoires.
- b) La perturbation et l'interruption continue de présentations ou d'autres événements.
- c) Les contacts physiques inappropriés, les insinuations ou les commentaires à caractère sexuel.
- d) Le langage ou l'utilisation d'images à caractère sexuel.
- e) L'intimidation délibérée.
- f) La collusion ou la concertation lors de l'évaluation d'un membre du département.
- g) Le *stalking*, ainsi que la photographie ou la prise vidéo d'un individu sans son consentement.
- h) Tout commentaire ou propos offensant relié aux caractéristiques d'un individu, par exemple, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, un handicap ou une invalidité, l'apparence physique, la race, la nationalité, ou la croyance religieuse.

4. Conférences et groupes de recherche

4.1 Conférences

Lors de l'organisation d'une conférence ou d'un colloque, le comité organisateur devrait adopter toutes les mesures possibles pour faire de l'événement une expérience agréable pour toutes les personnes qui y participent. Pour ce faire, nous suggérons fortement de leur fournir un guide sur les comportements à adopter et de leur demander d'y adhérer (ce qui peut être fait, par exemple, lors de l'inscription à l'évènement). Un tel guide peut être inspiré des lignes directrices décrites à la section 3.

Il est aussi nécessaire d'adopter les attitudes décrites dans le présent Guide lors de tous les événements (conférences, séminaires, colloques, etc.) auxquels on assiste dans le cadre de ses études ou de son travail. Lors de sa participation à de tels événements, on représente le Département de physique et il convient de s'efforcer d'incarner/personnifier ces valeurs d'inclusion.

Il est également important que le comité organisateur soit lui-même diversifié et qu'il s'assure d'opter pour un choix diversifié de conférencières et conférenciers.

Si des personnes participantes désirent partager des photos ou du contenu (diapositives, images, notes) provenant d'autres personnes sur les médias sociaux ou sur d'autres plateformes, nous suggérons fortement qu'elles obtiennent la permission préalable des personnes concernées.

Une bonne pratique à adopter en début de conférence est de mentionner que nous sommes sur des territoires autochtones et de reconnaître leur héritage. Toutefois, ce commentaire devrait s'accompagner d'actions concrètes et d'un réel soutien. Si vous désirez porter un geste concret concernant la situation des peuples autochtones, consultez la *Trousse d'outils pour les alliées et alliés aux luttes autochtones* [13].

4.2 Groupes de recherche

Pour fournir une expérience d'éducation et de recherche équitable pour toutes et tous, les personnes faisant partie d'un groupe de recherche peuvent se doter de stratégies de cohabitation. Celles-ci servent à assurer qu'à la fois les membres juniors et seniors d'un groupe de recherche puissent contribuer, et que le tout soit fait dans une ambiance respectueuse. Outre que les stratégies mentionnées au point 3.1, il est possible d'adopter les stratégies suivantes :

- a) Fonctionner par tour(s) de table/tour(s) de paroles durant les réunions de groupe.
- b) Critiquer les idées et non les personnes.
- c) Adopter une attitude inclusive et ouverte.
- d) Mettre sur la porte de son bureau un affichage ou un symbole indiquant son adhésion à l'ouverture, l'inclusion et la diversité, et son opposition à toute forme de harcèlement.

5. Espaces communs

Les comportements généraux favorisant le climat s'appliquent à tous les espaces communs. Par espaces communs, on entend tout espace appartenant à l'Université de Montréal et, plus particulièrement, ceux mis à la disposition des membres du Département soit : la Planck, les laboratoires de recherche et d'enseignement, les salles de cours, la bibliothèque, les bureaux et les corridors. La vie départementale ne s'arrête pas aux réunions et aux salles de cours, mais s'étend à tout espace fréquenté par la communauté du Département.

Il est important de tenir des propos respectueux des autres membres du Département dans les espaces communs afin de créer un environnement accueillant en tout temps. Évitez de parler en termes condescendants d'autres membres du Département et ne faites pas de commentaires qui peuvent porter atteinte à la réputation, tels des commentaires sur l'apparence, la personnalité ou l'identité. Même si vous pensez que votre discussion est privée, celle-ci peut être entendue et blesser certaines personnes. Une vie départementale saine s'inscrit dans un effort collectif de respect, et par la sensibilité des membres pour le bien-être des autres.

6. Enseignement

Voici quelques recommandations pour faire en sorte que la classe soit empreinte d'un climat propice à l'apprentissage et favorisant la réussite de l'ensemble des étudiantes et étudiants. La mise en place d'un tel climat passe à la fois par le corps professoral ainsi que par la communauté étudiante.

À l'intention du corps professoral :

- a) Respecter le dix minutes de pause par 50 minutes de cours. Finir le cours à l'heure prévue à l'horaire, à moins d'un consensus au sein de la classe.
- b) Accueillir les questions sans jugement.
- c) Donner la chance à tous de réussir en variant les méthodes d'enseignement. Par exemple, en combinant des examens classiques à des présentations orales, des écritures d'articles et/ou des devoirs longs.
- d) Encourager la participation de tout le monde. Par exemple, former des petits groupes de travail durant les travaux pratiques.
- e) L'évaluation anonyme est encouragée afin d'éviter les biais implicites, tant positifs que négatifs. Cette mesure permet de produire une évaluation juste pour tout le monde. Par exemple, demandez aux étudiants et étudiantes de ne fournir que leur matricule sur les cahiers d'examens.

- f) Lorsque vous posez une question en classe, allez chercher la contribution des personnes qui participent moins.
- g) Présenter le plan de cours au début de la session.

À l'intention de la communauté étudiante :

- a) Suivre les règlements énoncés par le personnel enseignant.
- b) Accueillir les questions sans jugement.
- c) Participer activement au cours dans la mesure du possible, par exemple en interagissant avec l'enseignant, au moment approprié.
- d) Laisser la place à tous dans les travaux d'équipe.
- e) Ne pas nuire au déroulement des séances de cours ou des séances de travaux pratiques.
- f) Émettre des commentaires respectueux envers le corps professoral lors des rétroactions de mi-session et des évaluations de fin de session.
- g) Soulever à la direction du Département toute situation de collusion, concertation ou discussions entre étudiants lors de l'évaluation des enseignants.

7. Ressources

De nombreuses ressources sont disponibles en ligne et sur le campus de l'Université de Montréal pour vous aider si vous êtes témoin ou subissez personnellement une situation de harcèlement ou de discrimination, ou tout simplement si vous souhaitez vous informer. Parmi ces ressources, en voici une liste non exhaustive :

- a) Bureau d'intervention en matière de harcèlement :
<https://harcelement.umontreal.ca>
- b) Service aux étudiants:
<https://www.sae.umontreal.ca/>
- c) Le Comité Diversité physique :
<https://phys.umontreal.ca/departement/comite-diversite-physique-d-phy/>

- d) Le Comité diversité sciences biologiques :
<https://bio.umontreal.ca/ressources-services/comite-diversite/>
- e) Centre de santé et de consultation psychologique :
<http://www.cscp.umontreal.ca/>
- f) Cours sur la trans-diversité de l'Université de Montréal :
<https://catalogue.edulib.org/fr/cours/UMontreal-DSG101/>
- g) Test de biais inconscients de Harvard :
<https://implicit.harvard.edu/implicit/canadafr/>
- h) Module de formation portant sur les préjugés inconscients :
<https://http://www.chairs-chaieres.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx?pedi-sable=false#>. [17]

8. Foire aux questions

8.1 Que faire si j'ai commis une micro-agression et comment les éviter ?

Personne n'apprécie devoir reconnaître ses torts. Toutefois, reconnaître son erreur est la première chose à faire dans cette situation. C'est la première étape vers un climat plus inclusif.

S'excuser une fois sincèrement et prendre la pleine responsabilité de la situation permet aussi d'amorcer une réconciliation et d'éviter que la discussion prenne une mauvaise tournure. Évitez de dire : « *Je m'excuse si tu as été blessée par ce que j'ai dit ou fait* ». Ceci rejette le blâme sur la personne visée. Optez plutôt pour une formule telle que : « *Je m'excuse pour ce que j'ai dit ou fait. J'en prends la pleine responsabilité.* »

Il s'agirait également d'un bon moment pour entreprendre une réflexion sur le privilège, en se renseignant soi-même auprès des multiples ressources disponibles en ligne ou dans ce Guide. Il ne tient pas aux personnes subissant une micro-agression de vous informer, mais bien à vous même de le faire.

De multiples ressources et outils sont disponibles pour éviter ces situations. Les stratégies suivantes permettent d'aider à créer un climat plus inclusif :

- a) La rédaction épïcène [15].

- b) Assumer qu'une personne d'un groupe minoritaire soit toujours présente durant vos conversations.
- c) Se renseigner sur les enjeux liés aux questions d'équité, diversité et d'inclusion, et sur les façons de les aborder.

8.2 Que faire si je suis témoin ou victime d'une situation soulevée dans ce Guide ?

Si vous assistez à une situation, nous recommandons avant d'agir que vous approchiez la personne qui subit une situation évoquée dans le Guide. Discutez avec elle pour montrer votre support et pour savoir si elle va bien. Vous pouvez suggérer que la personne rapporte le comportement inapproprié, mais gardez à l'esprit que c'est une décision qui lui revient. N'agissez pas si la personne n'est pas à l'aise. Vous pouvez également parler de ce dont vous avez été témoin avec le BIMH. Celui-ci peut vous accompagner à travers tout le processus [7]. Si la personne est à l'aise pour que vous interveniez, vous pouvez alors rapporter la situation à votre responsable de programme, au réseau de sentinelles ou à d'autres membres du personnel au Département.

8.3 Que faire si je subis une situation de harcèlement ?

Si vous subissez une situation évoquée dans ce Guide et que vous ne vous sentez pas à l'aise de rapporter la situation vous-même, vous pouvez toujours contacter soit une personne de confiance, le comité Diversité physique ou le BIMH qui vous aidera dans la démarche et sera là pour vous écouter. Le Comité Diversité physique ne gère toutefois pas ces situations, mais pourrait vous référer à d'autres ressources en cas de besoin, telles que le BIMH. Le Bureau d'Intervention en matière de harcèlement (BIMH) est une ressource universitaire gratuite disponible pour toutes et tous. Son personnel peut accompagner les personnes qui ont besoin de soutien dans leur situation ou si elles souhaitent porter plainte.

9. Références

- [1] Université de Montréal, Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel,
https://nouvelles.umontreal.ca/fileadmin/user_upload/Archives_images/2018/11/Politique-VACS_pour_publication.pdf
- [2] BIMH, «Qu'est-ce qu'une violence à caractère sexuel ?»,
<https://harcelement.umontreal.ca/inconduites-et-violences-sexuelles/quest-ce-quune-violence-a-caractere-sexuel/>
- [3] Comité Accès à l'égalité et climat, Département de philosophie, « Lignes directrices »
<https://philo.umontreal.ca/departement/comite-acces-a-legalite-et-climat/#c101658>

- [4] Sue, D.W., « Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation », ISBN: 978-0-470-49140-9, février 2010;
- [5] BIMH, « Qu'est-ce que le harcèlement ? », <https://harcelement.umontreal.ca/harcelement/quest-ce-que-le-harcelement/>
- [6] Women in Physics Canada, «Code of Conduct - WiPC 2019» http://www.physics.mcgill.ca/wipc2019/code_of_conduct/CodeOfConductWiPC.pdf
- [7] BIMH, « Vous avez été témoin d'un accident ? » <https://harcelement.umontreal.ca/obtenir-de-laide/vous-avez-ete-temoin-dune-situation/>
- [8] Princeton University, «Department Policy on Professional Conduct» <https://phy.princeton.edu/departement/policy-professional-conduct>
- [9] Washington University in St-Louis, «Physics Department Code of Conduct» <https://physics.wustl.edu/code-conduct>
- [10] Canadian Association of Physicists, «P.Phys. Code of Ethics» <https://www.cap.ca/programs/pphys-certification/pphys-code-ethics/>
- [11] University of Sheffield, «Student Code of Conduct», <https://www.sheffield.ac.uk/ssss/student-code-of-conduct>
- [12] UQÀM, Département de philosophie, « Équité-Climat », <https://philo.uqam.ca/le-departement/equite-climat/>
- [13] Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal, « Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones », <https://www.tgfm.org/files/trousse-alliee.pdf>.
- [14] Réseau interuniversitaire québécois en Équité Diversité Inclusion, « Biais inconscients et recrutement », https://rqed.com/wp-content/uploads/2020/03/Feuille-BiaisInconscientsetRecrut_FinaleWEB.pdf
- [15] Bureau de valorisation de la langue française et de la Francophonie, « Guide d'écriture inclusive », https://francais.umontreal.ca/fileadmin/francophonie/documents/Guide_de_redaction_inclusive/UdeM_Guide-ecriture-inclusive.pdf
- [16] Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec, « La diversité des genres en SG »,

<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/download/4337/>

- [17] Chaires de recherche du Canada, Module de formation portant sur les préjugés inconscients,

<https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx>