

POLITIQUE DE REMÉDIATION

pour le personnel enseignant de la Faculté de médecine
de l'Université de Montréal
11 mars 2021

Faculté de médecine

Université 
de Montréal **et du monde.**

POLITIQUE DE REMÉDIATION

pour le personnel enseignant de la Faculté de médecine
de l'Université de Montréal
11 mars 2021

Dans sa vocation d'enseignement, la Faculté de médecine a pour objectif de fournir une formation de qualité supérieure à ses étudiants par des enseignants compétents, tant du point de vue de l'expertise professionnelle que des approches pédagogiques. Cet enseignement est aussi offert dans un environnement de formation exempt de harcèlement, d'inconduites et de violences à caractère sexuel. La présente politique vise à présenter aux enseignants, ainsi qu'aux directions d'unités universitaires, les ressources disponibles afin de faciliter l'atteinte de l'objectif visé. Dans les situations où la qualité de l'enseignement ou du milieu d'enseignement est affectée, cette politique vise à soutenir les directions d'unités universitaires qui reçoivent des signalements d'étudiants ou des évaluations d'enseignement insatisfaisantes.

Plusieurs politiques et règlements universitaires, ainsi que les conventions collectives traitent d'évaluation de l'enseignement, des règlements disciplinaires, de harcèlement, d'inconduites et violences à caractère sexuel. La présente politique tient compte des règles universitaires et facultaires déjà adoptées.

De façon générale, les signalements peuvent être de **trois types**, soit l'approche pédagogique problématique, l'incivilité, le harcèlement psychologique et les comportements ou propos discriminatoires ou les inconduites et violences à caractère sexuel.

1)

APPROCHE PÉDAGOGIQUE PROBLÉMATIQUE

Définition : Un enseignant a une approche pédagogique problématique si celle-ci ne permet pas aux étudiants de progresser dans l'acquisition d'apprentissages et de compétences, ainsi que dans leur développement professionnel en construction. Cette approche pédagogique problématique peut être de différentes natures selon les rôles et responsabilités de l'enseignant et inclut, sans se limiter, à un problème de professionnalisme, une attitude inappropriée rendant le climat d'enseignement et de travail nocif pour l'apprenant, une expertise propre à sa profession en deçà des attentes, une supervision non adaptée au niveau de l'apprenant, ainsi que des compétences en enseignement sous-optimales.

2)

INCIVILITÉ, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET COMPORTEMENTS OU PROPOS DISCRIMINATOIRES

Définition² : 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, fondée ou non sur un des motifs discriminatoires interdits par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (race, couleur de la peau, origine ethnique ou nationale, âge sauf dans la mesure prévue par la loi, langue, sexe, grossesse, état civil, identité ou expression de genre, orientation sexuelle, religion, condition sociale, convictions politiques, handicap ou moyen utilisé pour diminuer l'impact d'un 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
 - 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'étude intimidant ou hostile.
- L'incivilité sous toutes ses formes n'est pas tolérée à la Faculté de médecine de l'Université de Montréal. On entend par incivilité tout comportement qui témoigne d'un manque de respect, de savoir-vivre, de politesse; contrairement au harcèlement, l'incivilité n'est pas dirigée spécifiquement contre une autre personne.
- Les comportements ou propos discriminatoires, tels que basés sur le racisme, l'islamophobie, l'antisémitisme, l'homophobie, le capacitisme et toutes autres formes de préjugés face à divers marqueurs de diversité et face aux peuples autochtones, ne sont pas tolérés à la Faculté de médecine de l'Université de Montréal.

3)

INCONDUITES OU VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Définition⁵ : Toute forme 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 violences 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, 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 désirée. 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.

TRAITEMENT DES SITUATIONS

Généralement, la direction* de l'unité est avisée d'une problématique avec un enseignant à la suite de la réception d'un signalement d'un étudiant (directement, par personne en autorité dans le milieu de stage, par le « bouton rouge » ou par le Bureau d'intervention en matière de harcèlement - BIMH), d'un collègue ou à la suite de l'analyse des évaluations d'enseignement.

*La direction de l'unité fait référence aux directeurs des départements et écoles au sein de la faculté.

Les évaluations, les signalements ainsi que les plaintes sont des informations strictement confidentielles et doivent être traités de manière à respecter l'anonymat des répondants ou des plaignants. L'information doit être transmise seulement aux personnes qui peuvent être utiles et qui sont en position d'agir.

A)

APPROCHE PÉDAGOGIQUE PROBLÉMATIQUE IDENTIFIÉE PAR L'ÉVALUATION D'ENSEIGNEMENT

Les évaluations d'enseignement peuvent prendre différentes formes à la Faculté de médecine.

Les évaluations d'enseignement formelles sont compilées par le CPU et les résultats sont transmis après chaque trimestre à la direction de l'unité.

Les enseignements faits en milieu clinique sont évalués par l'entremise du système de gestion de stage. Les unités reçoivent annuellement un rapport des évaluations des enseignants. Pour le programme MD, l'externat et la résidence, les évaluations sont aussi révisées par le Bureau d'évaluation de la faculté. Ce dernier émet un rapport, résumant, le cas échéant, la problématique visant un enseignant donné, adressée à la direction de l'unité auquel l'enseignant est rattaché et au à/la doyen(ne) de la faculté ou son représentant. Les signalements d'incivilité, de harcèlement, de comportements ou de propos discriminatoires, d'inconduite ou de violence à caractère sexuel provenant des évaluations vont poursuivre le processus décrit dans la section appropriée ci-dessous.

La direction de l'unité a la responsabilité de réviser les évaluations et d'identifier les situations problématiques.

APPROCHE PÉDAGOGIQUE PROBLÉMATIQUE IDENTIFIÉE PAR L'ÉVALUATION D'ENSEIGNEMENT

Lorsque les évaluations d'un enseignant sont jugées **problématiques** par la direction de l'unité universitaire :

A)

- a. Si la problématique est mineure, la direction transmet ses inquiétudes à l'enseignant par écrit et l'invite à apporter les correctifs nécessaires.
- b. Pour des situations plus inquiétantes ou récurrentes, la direction convoque l'enseignant à une rencontre afin de discuter des évaluations. L'enseignant doit être avisé du sujet de la rencontre et il a la possibilité d'être accompagné. Le directeur peut demander conseil auprès du vice-doyen(ne) aux affaires professorales et développement académique.
- c. À la suite de cette rencontre, si la direction le juge approprié et si l'enseignant est en accord, la direction consulte la direction du CPASS pour discuter des ressources appropriées pour l'enseignant en difficulté. Les ressources disponibles peuvent inclure de l'accompagnement par un mentor, des ateliers du Centre de pédagogie appliqué aux sciences de la santé ([CPASS](#)) ou du Centre de pédagogie universitaire ([CPU](#)) ou du [Collège des médecins du Québec](#) ou toute autre ressource (voir plus bas).
- d. À la suite de la rencontre et/ou consultation avec le CPASS, une lettre de la direction de l'unité résumant la discussion et les mesures à prendre est transmise à l'enseignant. (cc VDAP et direction du CPASS). L'enseignant doit consentir aux mesures suggérées.
- e. Après la rencontre, si la direction juge que la problématique est sérieuse ou que le comportement est récurrent, elle peut soumettre les plaintes à un comité de remédiation délégué par le/la doyen(ne) de la faculté pour analyse et recommandation d'un plan de remédiation.

SIGNALEMENT D'APPROCHE PÉDAGOGIQUE PROBLÉMATIQUE

B)

- a.** Tout suivi de signalement doit respecter la confidentialité des parties impliquées.
- b.** Avec l'autorisation du plaignant, la personne en autorité avise par écrit la direction de l'unité universitaire de la situation.
- c.** Avec l'autorisation du plaignant, la direction convoque l'enseignant à une rencontre, l'informe du contenu du signalement et l'invite à expliquer la situation. L'enseignant a la possibilité d'être accompagné. La direction intervient au besoin dans le milieu d'étude ou de travail pour tenter de régler le problème. La direction peut demander conseil auprès du vice-doyen(ne) aux affaires professorales et développement académique.
- d.** À la suite de cette rencontre, si la direction le juge approprié et si l'enseignant est en accord, la direction consulte la direction du CPASS pour discuter des ressources appropriées pour l'enseignant en difficulté. Les ressources disponibles peuvent inclure de l'accompagnement par un mentor, des ateliers du Centre de pédagogie appliqué aux sciences de la santé ([CPASS](#)) ou du Centre de pédagogie universitaire ([CPU](#)) ou du [Collège des médecins du Québec](#) ou toute autre ressource (voir plus bas).

SIGNALEMENT D'APPROCHE PÉDAGOGIQUE PROBLÉMATIQUE

B)

- e.** À la suite de la rencontre et/ou consultation avec le CPASS une lettre de la direction de l'unité résumant la discussion et les mesures à prendre est transmise à l'enseignant (cc VDAP et direction du CPASS). L'enseignant doit consentir aux mesures suggérées.
- f.** Après la rencontre, si la direction juge que la problématique est sérieuse ou que le comportement est récurrent, elle peut soumettre les plaintes à un comité de remédiation délégué par le/la doyen(ne) de la faculté pour analyse et recommandation d'un plan de remédiation.
- g.** Tout enseignant, sans titre universitaire, qui supervise des apprenants pour lequel un signalement est fait peut se voir retirer l'apprenant si la situation le justifie.

SIGNALEMENT D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT, D'INCONDUITE OU DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL²

C)

- a. Toute personne souhaitant faire un signalement ou déposer une plainte formelle d'incivilité, de harcèlement, de comportements ou de propos discriminatoires, d'inconduite ou de violence à caractère sexuel doit être référé au BIMH.
- b. Toute personne en autorité qui est saisie d'un signalement **d'incivilité, de harcèlement, ou de comportements ou de propos discriminatoires** est encouragée à communiquer avec le Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université ([BIMH](#)), celui-ci étant mandaté pour recevoir les signalements et les plaintes, soutenir et accompagner les personnes plaignantes et assurer le suivi du dossier. Alternativement, cette personne peut aviser la direction de l'unité universitaire de la situation (personne responsable), en préservant l'anonymat de la personne plaignante, si c'est ce qui est souhaité.
- c. Toute personne en autorité qui est saisie d'un signalement **d'inconduite ou de violence à caractère sexuel** doit communiquer avec le BIMH, celui-ci ayant été identifié comme guichet unique pour traiter ce type de situation au sein de l'Université de Montréal (politique 10.57).
- d. Lors de la rencontre avec la personne plaignante, le conseiller du BIMH analysera la situation et accompagnera celle-ci dans la prise de décision de poursuivre vers un **processus de résolution informel** ou encore de rédiger une **plainte formelle** qui sera transférée au secrétaire général pour traitement.

SIGNALEMENT D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT, D'INCONDUITE OU DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL²

C)

- e. Advenant que la personne plaignante décide de rédiger une plainte formelle, le BIMH accueillera d'abord la plainte et la transférera au secrétaire général pour traitement.
- f. À la suite du processus de plainte formelle, le directeur de département de l'enseignant concerné pourra être saisi de la conclusion du dossier et ainsi décider de convoquer le comité de remédiation afin de s'entendre sur un plan de remédiation pour l'enseignant.
- g. Advenant que la personne plaignante souhaite poursuivre vers un processus de résolution informel, le BIMH, avec l'accord de la personne plaignante, communiquera avec le directeur de département afin de déterminer ensemble la meilleure stratégie d'intervention dans le milieu d'étude ou de travail pour régler le problème.
- h. Même en l'absence d'autorisation de la personne plaignante, la direction a l'obligation d'agir pour faire cesser le comportement répréhensible. L'intervention devra alors se faire dans le respect de la confidentialité de la personne plaignante.

SIGNALEMENT D'INCIVILITÉ, DE HARCÈLEMENT, D'INCONDUITE OU DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL²

C)

- i. La direction, en collaboration avec le BIMH, convoque l'enseignant à une rencontre, l'informe du contenu du signalement et l'invite à expliquer son point de vue sur la situation. L'enseignant a la possibilité d'être accompagné.

À la suite de cette rencontre, si la direction le juge approprié et si l'enseignant est en accord, la direction consulte la direction du CPASS pour discuter des ressources appropriées pour l'enseignant en difficulté.

À la suite de la rencontre et/ou consultation avec le CPASS une lettre résumant la discussion et les mesures à prendre est transmise à l'enseignant (cc VDAP et direction du CPASS). L'enseignant doit consentir aux mesures suggérées.

- j. Dans certaines situations de signalement ou de plainte formelle, le BIMH pourrait devoir collaborer avec le directeur de l'enseignement ou le DSP de l'institution concernée afin de mettre en place des accommodements provisoires ou encore, dans le cas d'une plainte formelle, de s'entendre sur une collaboration dans le processus d'enquête externe.
- k. Si la direction juge que la problématique est sérieuse ou que le comportement est récurrent, il peut soumettre le dossier à un comité de remédiation délégué par le/la doyen(ne) de la faculté pour analyse et recommandation d'un plan de remédiation.

Comité de remédiation délégué par le/la doyen(ne) de la Faculté de médecine

Lors de situations complexes (sévères ou répétitives), le dossier constitué doit être soumis au comité de remédiation. Les membres du comité sont : la direction de l'unité, le vice-doyen(ne) aux affaires professorales et développement académique, la direction du Centre de pédagogie appliqué aux sciences de la santé (CPASS) ou son délégué, un représentant du corps professoral délégué par le/la doyen(ne) et un membre du BIMH dans les cas de harcèlement ou de violence à caractère sexuel. Ce comité a la responsabilité d'accompagner la direction dans les démarches auprès de l'enseignant et proposer un plan d'intervention. Ce plan doit : (1) accompagner l'enseignant dans le développement de nouvelles habiletés et; (2) permettre à l'étudiant de progresser dans un milieu propice à l'enseignement. À la suite de l'élaboration d'un plan de remédiation, la direction est responsable de le communiquer à l'enseignant. L'enseignant doit consentir aux mesures suggérées.

Processus de remédiation

La mise en place d'un processus de remédiation doit se faire de manière judicieuse et personnalisée, de façon à assurer la supervision adéquate en milieu d'apprentissage et de supporter les besoins de formation de l'enseignant. Elle doit aussi tenir compte de la nature et de la gravité de la situation ainsi que des tentatives de remédiation antérieures. Le processus de remédiation consiste essentiellement en une offre de divers ateliers de formation et d'une période de suivi des habiletés d'enseignement. Ci-dessous, vous trouverez des exemples de modalités qui pourraient être proposées au plan de remédiation.

- a.** Ateliers pédagogiques du [CPASS](#)
 - i. Atelier spécifique du curriculum du clinicien-enseignant
 - ii. Accompagnement pédagogique sur le terrain avec leader pédagogique
- b.** Ateliers pédagogiques donnés par les écoles et départements du secteur des sciences de la santé
- c.** Ateliers du [CPU](#)
- d.** Accompagnement/coaching individuel par un conseiller du [BIMH](#) (contenu des rencontres confidentielles)
- e.** Ateliers de développement professionnel continue offert par le [DPC](#) de la Faculté
- f.** Service d'aide et de consultation en bien-être offert par le [BAÉR](#) de la Faculté
 - iii. Ateliers de méditation ([Centre présence, Mindfulness et neurosciences](#))

Processus de remédiation

- g. Ateliers de développement continu offert par les Fédérations ou Ordres professionnels du Québec (OPDQ, OEQ, OPPQ, FKQ et OOAQ)
- h. [Ateliers du Collège des médecins du Québec](#)
 - iv. Défis et opportunités de l'entrevue médicale – atelier sur les habiletés relationnelles avec les collègues et les patients
 - v. Tutorat de perfectionnement en relation professionnelle
- i. Programme d'aide aux médecins du Québec ([PAMQ](#))
- j. En attendant que les démarches de remédiation suivent leurs cours, et dans un souci de protection des apprenants, les mesures préventives suivantes peuvent être mises en place :
 - vi. Suspension des privilèges d'enseignement de l'enseignant
 - vii. Retrait des étudiants du milieu clinique
 - viii. Signalement au Collège des médecins ou à l'ordre professionnel approprié (Syndic)

Suivi

À la suite d'un signalement d'approche pédagogique problématique, le plaignant recevra une lettre du type « accusé de réception » du signalement, de la part de la direction de l'unité de l'enseignant en question, statuant que sa demande a été prise en considération et que les processus sous-jacents à la politique de remédiation suivront leurs cours. De plus, la direction de l'unité offrira au plaignant une rencontre pour discussion.

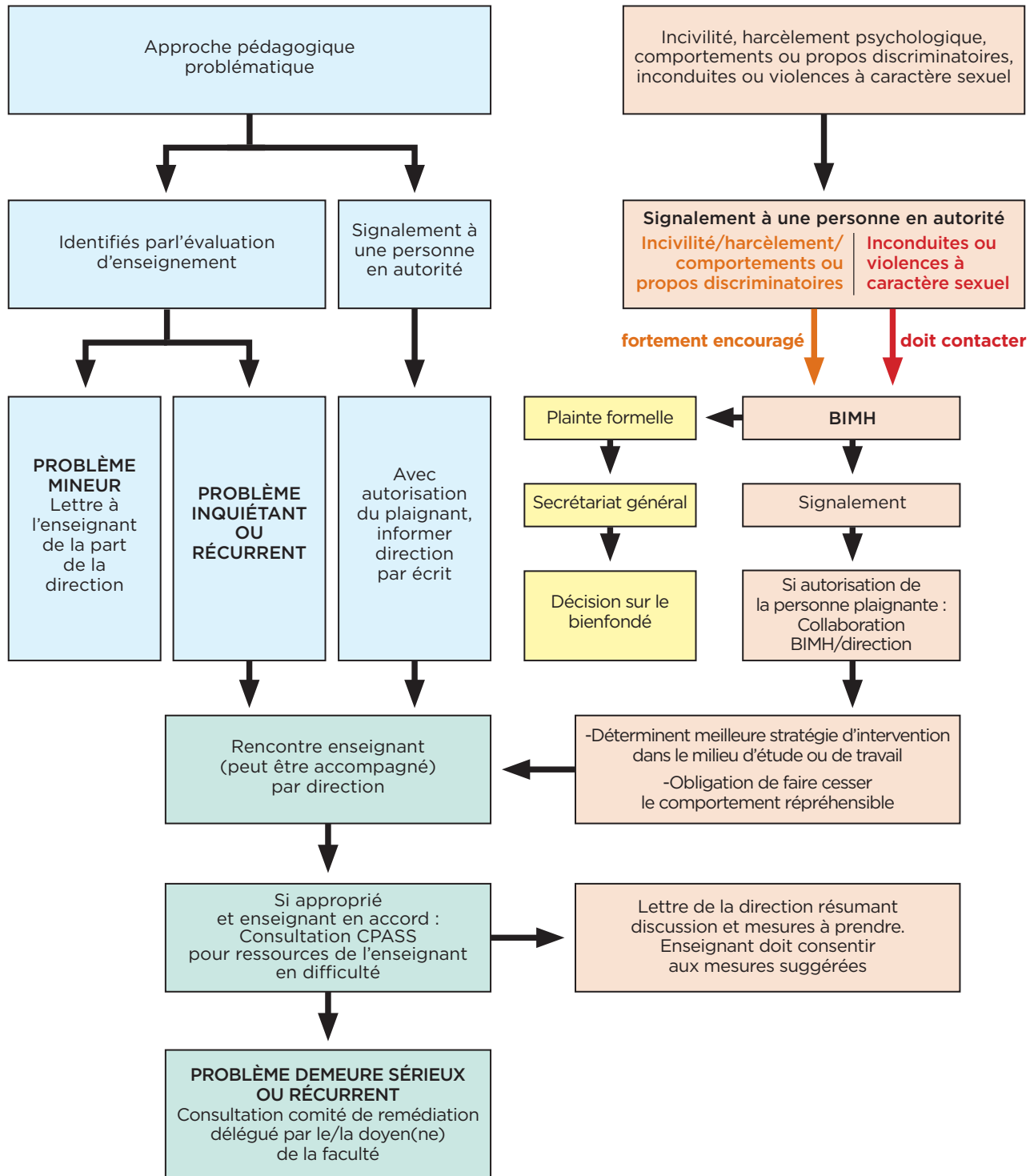
Les plaintes ou signalements reçus au BIMH seront traités par ce bureau et, au besoin, transférés au Secrétariat général de l'Université de Montréal. L'une ou l'autre de ces instances informera la direction de l'unité universitaire de l'évolution du dossier, si des mesures provisoires sont nécessaires dans le milieu d'enseignement.

Annuellement, la direction de l'unité devra fournir un rapport anonymisé au décanat afin de rendre compte des signalements ou des évaluations problématiques qu'elle a relevées, ainsi que les actions qui ont été posées dans chacune des situations. Lorsqu'une situation problématique a été référée au comité de remédiation et qu'un plan a été élaboré, la direction de l'unité devra rencontrer l'enseignant concerné minimalement aux 4 mois pendant l'année suivant le signalement pour en évaluer les progrès. Ces rencontres visent à s'assurer que les mesures mises en place sont appropriées et répondent tant aux attentes du plaignant qu'aux besoins de l'enseignant.

Le comité de remédiation rendra compte au/à la doyen(ne) annuellement de toutes les situations problématiques analysées et de la remédiation proposée.

Le BIMH fournira un rapport annuel des différentes interventions effectuées dans le cadre de cette politique au/à la doyen(ne).

À noter qu'une formation sur l'approche auprès des enseignants en difficulté sera offerte aux directions des unités à tous les 4 ans par le CPASS.



POLITIQUE DE REMÉDIATION

pour le personnel enseignant de la Faculté de médecine
de l'Université de Montréal
11 mars 2021

Références complémentaires

1. [Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant 50.30](#)
2. [Politique contre le harcèlement 10.16](#)
3. [Lettre d'entente no 6](#) | 20 juin 2019
4. [Politique relative à l'évaluation de l'enseignement 50.9](#)
5. [Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel 10.57 \(entrée en vigueur le 1^{er} août 2019\)](#)
6. medecine.umontreal.ca/communaute/les-etudiants/signalement/
7. md.umontreal.ca/wp-content/uploads/sites/47/2018/06/Traite-ment-plaintes-IH.pdf
8. [Code de déontologie des médecins \(Collège des médecins du Québec\)](#)
(consulté 1^{er} février 2021)

Faculté de médecine