JOURNAL DE LA RENTRÉE

HIVER 2017

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE : ÇA NE PASSE PAS

La santé et la sécurité au travail, on y pense surtout quand Claude Legault en parle dans les publicités de la CSST où l'on voit des travailleurs de la construction ou des ouvriers opérant des machines. Mais à l'université, qu'en est-il de la santé et de la sécurité au travail? Selon la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), la violence psychologique et le harcèlement sont les principales causes de lésions liées au travail au sein du milieu universitaire.

Tout d'abord, que comprend le harcèlement psychologique? La définition du harcèlement psychologique selon la Loi sur les normes du travail inclut le harcèlement sexuel au travail et 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.[1]

En effet, en observant les données de la CNESST, nous voyons que la violence psychologique et le harcèlement psychologique sont présents en milieu universitaire. Nous pouvons donc en déduire que cela est présent à l'UQAM comme dans les autres universités québécoises. L'UQAM a revu sa politique sur le harcèlement psychologique au cours des dernières années et la nouvelle politique 42 devrait être adoptée sous peu afin de tenter de réduire ce problème. La course à la production académique et à l'économie du savoir joue nécessairement un rôle important dans l'implantation d'une atmosphère néfaste en milieu de travail et d'études. La volonté productiviste de l'université facilite les relations de pouvoir entre le corps enseignant et les auxiliaires de recherche qui doivent être toujours plus rapides et faire preuve d'une plus grande productivité. La correction des travaux doit non seulement être efficace, mais il faut aussi aller plus vite que la personne engagée avant nous pour espérer recevoir de nouveaux contrats de la part du même professeur, quitte à mentir sur les heures supplémentaires que nous avons faites. Lorsqu'on ne réussit pas à être meilleur-e que nos collègues, qu'on est dénigré-e dans notre travail, voire ridiculisé-e ou harcelé-e, notre milieu de vie devient toxique.

Au cours de la prochaine session, le SÉTUE fera des journées de sensibilisation sur cette question afin de démystifier le harcèlement psychologique, comment le prévenir et comment réagir. Les dates et lieux sont à venir.

[1] http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/index.html#c8480

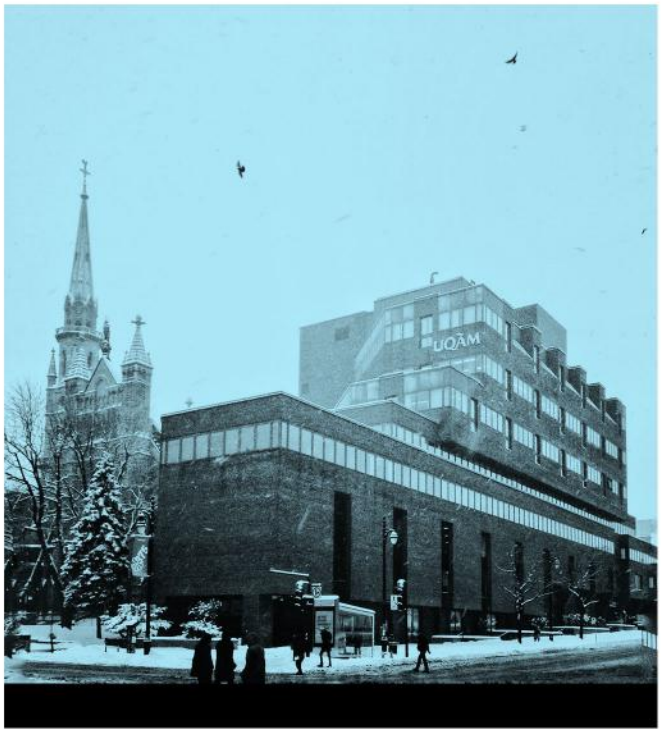
CALENDRIER DES ACTIVITÉS DE LA SESSION

14 février:
Journée de la Saint-Valentin sous la thématique du consentement

20 février:
Journée thématique - conciliation travail-famille

8 mars:
Journée d'activités pour la journée internationale des droits de la femme

30 mars :
Journée SST - harcèlement en milieu de travail



POUR UNE CULTURE DU CONSENTEMENT

Trop souvent, la violence sexuelle vécue au quotidien par les femmes est tue et banalisée. De plus, les agressions sont la plupart du temps commises par une personne connue de la victime. En ce sens, la revendication d'une culture du consentement est un moyen de lutte contre cette violence sexiste, qui vise à nous réapproprier nos corps et notre sexualité.

Qu'est-ce que le consentement ?

Le consentement est un accord explicite sur une pratique précise. En l'absence de consentement, il s'agit d'une agression. Comment demander à la personne si elle est consentante? Premièrement, le consentement doit être libre. Cela signifie qu'il est donné volontairement parce que la personne en a le désir. Le chantage, la manipulation émotive ou le fait d'insister pour avoir une relation sexuelle sont des contraintes au consentement. Si la personne cède sous la pression (parce qu'elle est amoureuse ou parce qu'elle a peur des conséquences si elle refuse), elle ne consent pas. Ce n'est pas parce que vous avez déjà eu une relation sexuelle avec une personne que cette dernière souhaite que cela se produise à nouveau. Ce n'est pas non plus parce que vous êtes en relation que la personne vous « doit » quelque chose. Enfin, si la personne hésite ou garde le silence, elle n'a pas donné son consentement.

Ensuite, le consentement doit être éclairé. Cela signifie que si vous êtes en position de confiance ou d'autorité (professeur, employeur), vous exercez une influence sur la personne, ce qui contraint sa décision. Elle peut craindre des conséquences sur sa vie académique ou professionnelle. Aussi, si la personne est sous l'influence de l'alcool ou de drogues, elle n'est pas en mesure de donner un consentement éclairé. Accepter de consommer n'est pas une invitation à un rapprochement.

Enfin, le consentement doit être enthousiaste. Une relation consentante est une relation qui respecte les envies et les désirs de l'autre. Peut-être que la personne a dit oui au début, mais qu'elle a changé d'idée entre-temps. Le consentement doit être renouvelé pour toute nouvelle pratique sexuelle; il ne concerne pas seulement la pénétration. Il peut aussi être retiré à tout moment et on n'a pas à se justifier de ne pas en avoir envie.

Le consentement: oui!

Rappelons-le, la responsabilité de l'agression appartient à l'agresseur. Le consentement n'est possible que lorsqu'il est demandé explicitement et lorsqu'il est possible de dire non. Pour une culture du consentement, respectueuse de nos corps et de nos désirs!

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE EN MILIEU UNIVERSITAIRE

La plupart des étudiant-e-s doivent concilier les études et le travail, ce qui occasionne souvent des déficits de temps. Cet état de fait est pris en compte par l'université puisqu'un-e professeur-e ne peut exiger plus de quinze heures de travail aux étudiant-e-s qu'il ou elle emploie. Toutefois, la situation familiale n'est jamais prise en compte. Alors que les prêts et bourses du gouvernement permettent le statut de temps plein aux parents étudiant-e-s à temps partiel, l'UQAM refuse d'en faire autant. Ce choix a des conséquences qui peuvent s'avérer catastrophiques pour les étudiant-e-s. Lorsqu'un enfant tombe malade le parent responsable ne peut assister à des cours ou peut carrément manquer un examen. La possibilité de reprendre un examen est laissé à la discrétion du ou de la professeur-e.

La situation financière peut aussi être affectée puisque certaines bourses offertes par l'université requièrent un revenu minimal d'appariement ce qui n'est pas toujours possible pour une personne qui doit s'occuper de jeunes enfants. De plus, le manque de temps peut jouer sur la qualité des travaux remis et par conséquent sur les notes reçues. Les bourses d'excellence sont donc souvent hors de portée pour ces étudiants et ces étudiantes ayant des responsabilités familiales. Cette situation est paradoxale puisque ce sont elles et eux qui en auraient souvent le plus besoin.

On ne peut passer sous silence le fait que ce sont bien souvent les femmes qui doivent s'absenter du travail ou de l'université pour s'occuper d'un enfant malade. Ajoutons à cela les cours du soir, les travaux d'équipe de fin de semaine et le manque de services de garderie en milieu universitaire qui contribuent à l'isolement et à la précarité du parent étudiant-e. À ce sujet, nous tenons à souligner les efforts du CSPE (Centre de soutien aux parents étudiants) qui permettra l'ouverture du CPE Tortue têtue à compter de janvier 2017. Ce CPE est adapté à la réalité des étudiant-e-s, ce qui inclut des plages horaires de soir et de fin de semaine. C'est un pas dans la bonne direction mais nous devons continuer à demander la reconnaissance par l'UQAM du statut de parent étudiant-e afin que les inégalités générées par cette situation cessent.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S ÉTUDIANT-E-S DE L'UQAM : et SÉTUE n'existait pas...

L'UQAM fonctionne entre autres grâce au travail trop souvent invisible que réalisent près de 4 000 étudiant-e-s quotidiennement. Que ce soit la correction, la surveillance d'examen, la recherche, les ateliers, les démonstrations ou les emplois dans les centres d'appels, dans les stationnements et au centre sportif, le travail des employé-e-s étudiant-e-s est essentiel au bon fonctionnement de l'université même s'il n'est souvent pas reconnu à sa juste valeur, étant présenté comme une faveur ou un passe-temps.

SÉTUE
Syndicat des étudiant-e-s employé-e-s de l'UQAM

Pour défendre leurs intérêts, les employé-e-s étudiant-e-s de l'UQAM se sont regroupé-e-s en syndicat en 2004. Le SÉTUE a mené, de décembre 2015 à avril 2016, une longue grève, non seulement pour les conditions de travail de ses membres, mais aussi pour mettre fin aux coupes répétées dans les services que l'administration impose depuis plusieurs années, mettant en danger la qualité de l'éducation à l'UQAM.

Pour le SÉTUE, il est clair que les intérêts des employé-e-s étudiant-e-s sont alignés avec les intérêts des étudiant-e-s et des autres employé-e-s de l'université. Ainsi, nous sommes solidaires avec les luttes des autres syndicats et associations étudiant-e-s et tentons de construire et de renforcer la solidarité à l'UQAM. Cette solidarité nous permettra d'atteindre une éducation et des conditions de travail de qualité dans une université démocratique par et pour sa communauté. Ce journal, distribué à la grandeur de l'UQAM en est un exemple.

CONTACTEZ LE SÉTUE

209 Ste-Catherine Est
Local V-2390
Montréal (Qc), H2X 1L2

(514) 987-3000
[poste 3234]

permanence.setue
@gmail.com