
Mémoire sur l'intimidation et harcèlement en milieu de stage



*Mémoire présenté par la Fédération Médicale
Étudiante du Québec*

Mai 2017

Mémoire rédigé par:

Anne-Lou McNeil-Gauthier, Déléguée au bien-être, FMEQ

Jessica Ruel-Laliberté : Présidente, FMEQ

Nicolas Fournier : Vice-président aux affaires socioculturelles et sportives, RÉMUL

Lysanne Sun-Drapeau: Wellness Representative, MSS

Valeria Akim : Responsable des affaires académiques et cliniques, AÉÉMUM

Révision et mise en page par:

Anne-Lou McNeil-Gauthier, Déléguée au bien-être, FMEQ

Nous contacter:

Fédération médicale étudiante du Québec et sa division, IFMSA-Québec

630 rue Sherbrooke Ouest, bureau 500

Montréal, H3A 1E4

info@fmeq.ca

Remerciements

Conseil général, associations étudiantes membres et leurs comités du bien-être respectif (RÉMUL, AGÉÉMUS, AÉÉMUM, MSS) de 2016-2017

Jasmine Bisson : Déléguée aux affaires pédagogiques 2015-2016

Ariane Carpentier-Veilleux : Présidente de la FMEQ 2015-2016

Conseil général et associations étudiantes membres (RÉMUL, AGÉÉMUS, AÉÉMUM, MSS) de 2015-2016

Table des matières

Remerciements	3
Introduction.....	5
Méthode	5
Résultats.....	6
Section 1.....	6
Information générale.....	6
Section 2 :	7
Victime d'intimidation	7
Analyse des résultats.....	10
Différents modes de signalement sur les campus.....	11
Université de Montréal.....	11
Université Laval	14
Description générale du processus pour déposer une plainte	14
Qui sont les personnes ressources ?	15
Est-ce que le processus est anonyme ?.....	15
Y a-t-il une rétroaction à l'étudiant sur les mesures prises ou interventions dans le milieu?	15
À quel point la faculté fait-elle de la sensibilisation sur le sujet ?.....	15
Est-ce que le processus est bien expliqué aux étudiants ? Si oui, quand ?	15
Recommandations	16
Université de Sherbrooke	18
Description générale du processus pour déposer une plainte	18
Recommandations	21
Université McGill.....	22
Description générale du processus pour déposer une plainte ?	22
Recommandations	22
Tableau comparatif entre les universités.....	25
Discussion et conclusions.....	26
Recommandations de la FMEQ.....	27

Introduction

Depuis 2010-2011, la Fédération médicale étudiante du Québec déploie efforts et temps pour promouvoir le bien-être des étudiants en médecine à travers le Québec. Dans cette visée, un sondage portant sur le bien-être étudiant et les obstacles à celui-ci a été mené par la fédération en 2011 et a permis l'élaboration de la Charte du bien-être étudiant en 2012. Dès lors, la problématique du harcèlement et de l'intimidation en milieu de stage avait été mise en lumière donnant lieu à la rédaction d'un article de la charte (article 7) entièrement consacré à cet enjeu. L'article rappelle l'importance, très tôt dans le parcours en médecine et avant le début de l'externat, de sensibiliser les étudiants aux modalités et processus pour déposer des recours en cas de situation de harcèlement ou d'intimidation, et souligne aussi l'importance de mettre sur pied un processus anonymisé.

Bien que plusieurs actions aient été prises pour mettre fin à l'abus et au harcèlement en milieu de stage, cette problématique demeure une réalité toujours présente. Dans le but de pouvoir mieux décrire le problème et son ampleur, un sondage portant sur le harcèlement et l'intimidation a été distribué aux membres de la FMEQ en 2015-2016. À la suite de ce sondage, une campagne de sensibilisation sur les réseaux sociaux par la FMEQ a vu le jour en 2016 et une deuxième campagne menée en collaboration avec la FMRQ, *Médecins et humains*, visant à souligner les modèles de rôles positifs en milieu de stage et sur les bancs d'école, a été créée en 2017.

Le présent document vise à présenter les résultats du sondage de 2015-2016 sur le harcèlement et l'intimidation. Il fait aussi le point sur les processus de signalisation mis en place par chaque faculté pour les stages d'externat et énonce des recommandations générales pour améliorer les mécanismes déjà en place.

Méthode

Le sondage a été distribué à tous les étudiants en médecine du Québec à l'automne 2015, via l'infolettre mensuelle de la FMEQ, la page Facebook de la FMEQ et des courriels envoyés directement aux étudiants par les associations étudiantes locales. Le sondage a été créé en utilisant l'application *Google Forms* qui permet de créer des questionnaires diffusés sur le web. Le questionnaire a été testé et validé par les dix membres de l'exécutif 2015-2016 de la FMEQ avant sa diffusion. Ce questionnaire comportait une question permettant d'identifier l'université d'attache de l'étudiant. Afin de préserver la confidentialité et de s'assurer que les répondants soient à l'aise de tout dévoiler, aucune autre question nominative permettant de retracer l'identité de l'étudiant (âge, année de scolarité, campus de formation, etc.) n'a été posée.

Résultats

Trois cent cinquante-et-un (351) répondants ont participé au sondage mené sur une période de deux mois. Dans un souci de non-discrimination, la division des répondants selon le site d'appartenance ne sera pas ici dévoilée. Cependant, il faut garder en tête que des répondants de toutes les universités du Québec ont pris part au sondage et que près de la moitié des répondants ont répondu oui aux questions : avez-vous été victime d'intimidation ou avez-vous été témoin d'intimidation de la part d'un superviseur. La problématique est donc sans contredit existante et n'est pas limitée à une seule université.

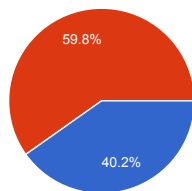
Section 1

La première section du sondage portait principalement sur la description quantitative et qualitative de la problématique.

Information générale

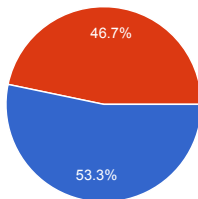
Cette section visait essentiellement à récolter des données quantitatives et qualitatives pour avoir un portrait d'ensemble sur la problématique afin de juger de son ampleur.

Avez-vous déjà été victime d'intimidation ou de harcèlement de la part d'un supérieur dans un milieu de stage?



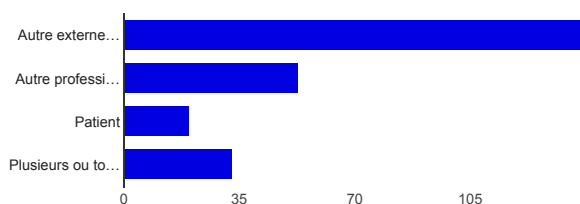
Oui / Yes	141	40.2%
Non / No	210	59.8%

Avez-vous été témoin de harcèlement ou d'intimidation de la part d'un supérieur dans un milieu de stage?



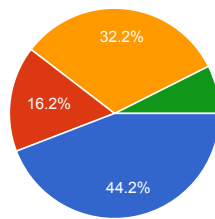
Oui / Yes	187	53.3%
Non / No	164	46.7%

Qui était la (les) victime(s) de l'intimidation dont vous avez été témoin?



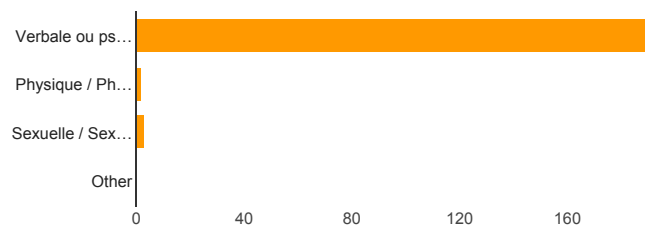
Autre externe ou autre résident / Other clerk or resident	141	75%
Autre professionnel de la santé / Other health professional or employee	53	28.2%
Patient	20	10.6%
Plusieurs ou tous nommés ci-haut / Several or all of the above	33	17.6%

À quelle fréquence avez-vous été témoin d'intimidation de la part d'un supérieur dans un milieu de stage?



Jamais	155	44.2%
1 seule fois	57	16.2%
Quelques fois	113	32.2%
Plus de 5 fois	26	7.4%

De quelle(s) forme(s) d'intimidation ou de harcèlement était-il question?



Verbale ou psychologique / Verbal or psychological	193	99.5%
Physique / Physical	2	1%
Sexuelle / Sexual	3	1.5%
Other	0	0%

Finalement, la partie commentaires de cette section portant sur les milieux de stages les plus problématiques a largement identifié les milieux chirurgicaux comme étant les plus problématiques.

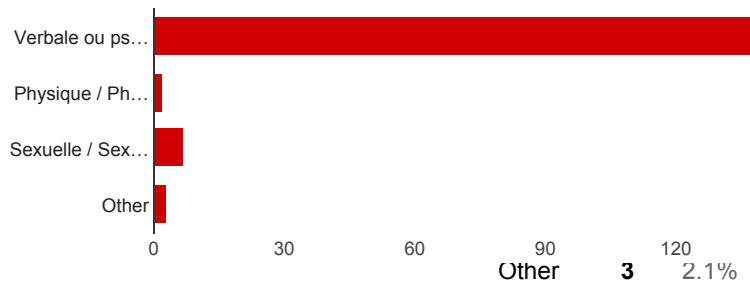
Section 2 :

Cette section s'adressait aux étudiants ayant été eux-mêmes victimes d'intimidation, soient 141 répondants. Elle visait à mieux comprendre la nature des situation vécues ainsi que les facteurs favorisant ou décourageant le signalement de ces situations.

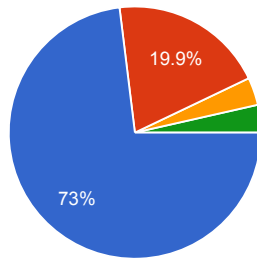
Victime d'intimidation

Section du sondage visant la description qualitative de la situation problématique vécue par les victimes d'intimidation ainsi que les actions prises par ces dernières pour apporter une solution à la problématique.

De quelle(s) forme(s) d'intimidation ou d'harcèlement avez-vous été victimes ?

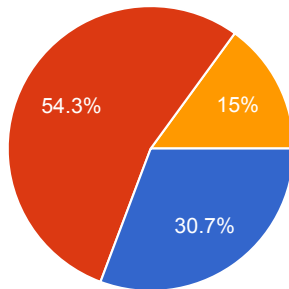


Qui était la personne qui vous harcelait ou intimidait?



Patron / Supervisor	103	73%
Résident / Resident	28	19.9%
Autre professionnel ou employé / Other professional or employee	5	3.5%
Other	5	3.5%

À quelle fréquence?



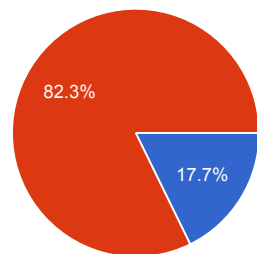
1 seule fois / Once	43	30.7%
Quelques fois / A few times	76	54.3%
Plus de 5 fois / More than 5 times	21	15%

Description des situations :

Les situations d'intimidation rapportées sont pour la plupart de nature verbale où les superviseurs font des commentaires désobligeants sur la rapidité des externes ou leurs connaissances. Certains commentaires de nature sexuelle ont aussi été rapportés ainsi que des contacts physiques qui ont parfois mis les externes dans des situations inconfortables.

Quelques situations où certains résidents ou personnels infirmiers empêchent les externes d'accomplir leurs tâches en le faisant à leur place ou en ayant des comportements de nuisance voulue sont aussi rapportés. Le manque d'enseignement par les superviseurs est aussi une problématique. L'intolérance face à certaines croyances religieuses des externes a aussi été rapportée ainsi que de la discrimination basée sur l'ethnie et la langue.

Avez-vous dénoncé la situation de harcèlement ou intimidation que vous avez vécue?



Oui / Yes	25	17.7%
Non / No	116	82.3%

Quelle était la raison pour laquelle vous avez choisi de ne pas dénoncer la situation ?

Les étudiants dénoncent très peu de peur de conséquences négatives sur leurs évaluations, lesquelles influencent grandement l'entrée en résidence. De plus, le processus semble parfois nébuleux et complexe pour plusieurs. L'absence de rétroaction sur les mesures prises pour solutionner le problème, la peur que la faculté ne les soutienne pas dans les démarches en découragent aussi plusieurs.

Les étudiants préfèrent endurer la situation temporaire pendant les quelques semaines de stage, laissant les individus aux comportements problématiques s'en tirer sans qu'une intervention soit entreprise avec ces derniers. Certains disent que cela fait partie intégrante de la culture médicale et acceptent la situation.

Finalement, la mention de la zone grise dans la définition d'intimidation est aussi revenue dans les commentaires. Les étudiants ne peuvent dire s'ils sont clairement victimes d'intimidation bien qu'ils se sentent mal à l'aise. Certains pensent même qu'ils sont la source du problème. Souvent dans les cas d'intimidation verbale, une action « visible » n'a pas été posée, alors les étudiants ont peur de ne pas pouvoir prouver qu'ils sont victimes de harcèlement.

Quelques cas ont été rapportés où l'étudiant a signalé la situation qui a été prise en main permettant de faire cesser les actions problématiques. La plupart des méthodes employées consistait à rapporter dans les commentaires de stage les situations problématiques. Certains se

sont tout de même abstenus de signaler le problème dans les commentaires sur le milieu de stage de peur que l'anonymat ne soit pas préservé.

Analyse des résultats

Les conclusions et recommandations face à l'ensemble de la situation peuvent être retrouvées dans la section conclusions et recommandation du présent document.

Portrait général de la problématique

Il nous apparaît clair que le problème de l'intimidation et du harcèlement est bien présent dans les milieux de stage et ce dans toutes les facultés de médecine du Québec. En effet :

- Près de 2 étudiants en médecine sur 5 rapportent avoir déjà été victimes d'intimidation ou de harcèlement dans un milieu de stage.
- Plus de la moitié des répondants (53,3%) ont été témoins de telles situations.
- Seulement 18% des étudiants qui ont été victimes d'intimidation ont rapporté la situation.

Les principaux freins à la dénonciation qui ont été mentionnés sont :

- La peur de représailles et l'impact sur les évaluations de stage.
- Un processus manquant de clarté et d'accessibilité.
- La zone grise sur ce qui constitue de l'intimidation et du harcèlement.

L'intimidation prend surtout la forme d'abus verbal, bien que des actions de nuisance volontaire (empêcher un externe d'accomplir une tâche), des actions à caractère sexuel et de l'intolérance face aux croyances religieuses aient aussi été rapportées.

Il est clair que le problème concerne aussi certains milieux et certains individus ; le milieu chirurgical étant celui qui a été plus largement identifié comme problématique.

Un autre point d'intérêt est que l'intimidateur n'est pas toujours un patron. Les patrons, le personnel infirmier et parfois d'autres étudiants et externes sont aussi incriminés. La problématique en est donc réellement une de culture médicale dans son ensemble.

Différents modes de signalement sur les campus

Université de Montréal

Description générale du processus pour déposer une plainte

Suite aux recommandations d'étudiants et aux rencontres d'agrément des dernières années, la Faculté de Médecine de l'Université de Montréal a récemment mis sur pied un nouveau processus, plus facile et plus direct, pour signaler des instances de harcèlement et intimidation. Il est encore possible aussi de rapporter les situations problématique grâce au formulaire d'évaluation des milieux de stage clinique.

Étapes à suivre

- Assurez-vous d'être en sécurité : restez calme, poli et sortez-vous de la situation. S'il le faut, appelez la sécurité ou le 911. Ne retournez pas tant que vous n'êtes pas assuré d'être en sécurité.
- Parlez-en à quelqu'un en qui vous avez confiance. Si vous vous sentez à l'aise de le faire, vous pouvez tenter de discuter directement de la situation problématique avec la personne concernée, qui a un comportement qui ne vous semble pas approprié.
- Documentez ce qui s'est passé pour référence future.
- Nous vous suggérons de déclarer la situation en remplissant **ce formulaire (formulaire sera acheminé à l'adjointe du vice-décanat)** ou en communiquant avec le **Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH)** au 514-343-7020.

Copie du formulaire

Le tout est disponible à l'adresse suivante:

<http://medecine.umontreal.ca/etudes/doctorat-en-medecine/etudiants-actuels/>

FORMULAIRE DE SIGNALEMENTS D'INTIMIDATION OU DE HARCÈLEMENT

Date de l'incident :

Si l'incident s'est passé à plusieurs moments, indiquer la date la plus récente

Lieu de l'incident

Description de l'incident

Indiquer le plus de détails possibles tels :

- Nom des individus impliqués (SAUF les patients)
- Location exacte (ex. : numéro de chambre)
- Nature de l'incident
- Si c'est vous qui avez vécu l'incident ou quelqu'un d'autre
- Cours/stage dans le cadre duquel l'incident s'est produit

La description doit être faite de bonne foi et être véridique. Rapporter des rumeurs peut être considéré comme un manque de professionnalisme et constitue un méfait public qui peut conduire à une accusation pour dénonciation calomnieuse.

Type d'incident

☐ Harcèlement / intimidation ☐ Situation problématique/préoccupation

Autorisation

Bien que nous reconnaissons qu'il y a certaines situations pour lesquelles vous souhaitez faire votre déclaration de façon anonyme, nous vous suggérons fortement de nous donner votre identité. Les actions qui pourront être entreprises si vous souhaitez garder l'anonymat seront restreintes et vous ne pourrez avoir de rétroaction sur la conclusion du dossier.

Votre rapport sera gardé de façon **confidentielle**, que vous décidiez de le faire de façon anonyme ou non, à moins que la loi ou la politique universitaire n'exige de lever la confidentialité (par exemple en cas de danger pour la santé et la sécurité d'un individu).

Considérant ces informations, si vous souhaitez partager votre identité avec nous, veuillez nous donner :

Nom complet

Courriel

Autorisez-vous les autorités compétentes à discuter avec les instances appropriées en vue de la résolution de cet incident?

☐ Oui ☒ Non

Autorisez-vous qu'un membre de votre association étudiante (AÉÉMUM) soit impliquée dans le traitement de cet incident?

☐ Oui ☒ Non

Copie de votre déclaration (Optionnel)

Si vous souhaitez recevoir une copie de votre formulaire pour vos dossiers, indiquez votre adresse courriel. Cette adresse ne sera pas partagée avec la personne qui analysera votre dossier, peu importe les choix relatifs à la confidentialité et à l'anonymat que vous avez fait.

Courriel

Lorsque vous appuyez sur le bouton « Envoyer » ici-bas, votre formulaire est envoyé immédiatement à l'adjointe de la vice-doyenne. Si vous avez indiqué votre nom et vos coordonnées, nous vous contacterons dans les 24 à 48 heures ouvrables.

En cliquant sur « **Envoyer** », vous confirmez que cette déclaration est faite de bonne foi et est véridique.

ENVOYER

Le signalement est initialement reçu par Jolaine Frigault, adjointe à la vice-doyenne et membre de l'ordre des Conseillers en ressources humaines, ce qui assure la confidentialité de votre dossier de par leur code de déontologie.

Si vous choisissez de ne pas faire votre signalement de façon anonyme, vous recevrez une confirmation de réception dans les 24-48 heures suivant votre envoi. **Votre dossier sera ensuite confié à la personne appropriée à la situation (directeur de département, de programme, vice-doyenne, BAER, etc).**

Une rencontre sera organisée entre vous et la personne en charge de votre dossier, pour discuter de la situation et des étapes suivantes. Une fois le dossier réglé, vous recevrez une communication résumant les conclusions.

Dans le cas où vous ne serez pas satisfaits par la ou les conclusions, vous pouvez toujours faire une demande à l'ombudsman de l'Université de Montréal.

Processus anonyme?

Oui

Rétroaction à l'étudiant sur les mesures prises ou interventions dans le milieu?

Oui si la demande est faite de façon non anonyme

À quel point la faculté fait-elle de la sensibilisation sur le sujet? Est-ce que le processus est bien expliqué aux étudiants ? Si oui quand (pré-clinique, début d'externat)

Environ deux activités (conférences, message de la vice-doyenne directement dans les classes) sur l'intimidation et harcèlement a lieu chaque année .

Université Laval

Ce texte est fortement inspiré de la politique #13 de la faculté de médecine de l'Université Laval intitulée « Harcèlement, intimidation et violence » étant entrée en vigueur le 14 juin 2013. Plusieurs passages sont copiés en intégralité.

Description générale du processus pour déposer une plainte

L'étudiant a accès à plusieurs voies qui lui permettent de dénoncer un événement pouvant être considéré comme du harcèlement, de l'intimidation ou de la violence. Il peut en tout temps adresser une plainte à l'une ou l'autre des instances suivantes :

- Direction des affaires étudiantes (DAE) de la Faculté de médecine ;
- Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement (CPIMH) de l'Université Laval ;
- Direction du programme de doctorat en médecine.

En page d'accueil de l'intranet, il existe un **bouton d'alerte** que l'étudiant peut déclencher qui l'amènera à compléter le formulaire de déclaration en ligne (annexe 1).

L'étudiant inscrit à l'externat peut aussi transmettre une plainte en utilisant le **système d'évaluation des stages disponible sur l'intranet**. Sur cette plate-forme, l'étudiant doit compléter le formulaire de déclaration. Dans l'une ou l'autre des situations, le message de confirmation suivant est affiché à l'écran « Un message contenant toutes les informations entrées a été envoyé à la Direction des affaires étudiantes (DAE) de la Faculté de médecine ». Il est important de noter qu'une copie du message est envoyée à l'adresse de courriel de l'étudiant et de la direction du programme. **La direction reçoit, quant à elle, un message de notification sans détail afin de préserver l'anonymat de l'étudiant.** Toute démarche sera traitée de façon strictement confidentielle. Toute plainte est directement transmise à la Direction des affaires étudiantes (DAE) pour en assurer un suivi.

1. Premier contact avec la personne qui s'estime lésée pour préciser les faits rapportés sur le formulaire de déclaration de l'événement.
2. Établissement du niveau d'urgence, si l'événement est considéré non urgent, un délai de six mois avant le traitement de la plainte peut être fait de façon volontaire pour éviter l'identification de la personne lésée.
3. Rencontre des personnes impliquées pour obtenir leur version des faits, avec le consentement de la personne qui s'estime lésée.
4. Recommandations aux personnes impliquées le cas échéant.
5. La DAE s'occupe de contacter le département universitaire concerné.
6. Rencontre de la personne qui s'estime lésée pour lui livrer les conclusions.

Qui sont les personnes ressources ?

Une personne de la Direction des affaires étudiantes (DAE) ou de la Direction du programme peut être consultée. La rencontre doit être demandée dans un délai suffisamment court afin de permettre le dépôt d'une plainte formelle, le cas échéant.

DAE

Local 2445, Pavillon Ferdinand-Vandry, (418) 656-2131 poste 3459

La Direction des affaires étudiantes est indépendante de la Direction du programme et relève directement du Vice-décanat à la responsabilité sociale. Cette indépendance constitue donc une forme de « garantie » que la personne-ressource ne se trouve pas en conflit d'intérêts.

CPIMH

Local 3310, Pavillon Alphonse-Desjardins, (418) 656-7632

Direction du programme

Local 4770, Pavillon Ferdinand-Vandry, (418) 656-2131, poste 11914.

Est-ce que le processus est anonyme ?

Oui, tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement par toutes les parties concernées, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires au traitement juridique d'une plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires, mais dans le cas présent avec l'autorisation du plaignant.

Y a-t-il une rétroaction à l'étudiant sur les mesures prises ou interventions dans le milieu ?

Oui, tel que précisé plus tôt, une fois le processus de plainte terminé, une rencontre est organisée avec la personne qui s'estime lésée pour lui livrer les conclusions.

À quel point la faculté fait-elle de la sensibilisation sur le sujet ?

Est-ce que le processus est bien expliqué aux étudiants ? Si oui, quand ?

Deux fois par année, la Direction du programme de doctorat en médecine achemine un courriel à tous les étudiants du programme les invitant à dénoncer toute plainte (annexe 2).

L'étudiant pourra choisir s'il veut rencontrer une ressource ou adresser un courriel à l'une des instances mentionnées précédemment.

En page d'accueil de l'intranet, il existe un bouton d'alerte que l'étudiant peut déclencher qui l'amènera à compléter le formulaire de déclaration en ligne.

Par ailleurs, le processus est expliqué directement aux étudiants par la direction de l'externat lors d'une **rencontre de programme obligatoire ayant lieu au courant de la dernière année du pré-externat.**

Recommandations

Le processus de dépôt de plainte à l'Université Laval est très complet et offre soutien et confidentialité pour l'ensemble de la démarche.

Annexe 1

Formulaire de déclaration Harcèlement, Intimidation ou Violence



UNIVERSITÉ
LAVAL

Faculté de médecine
Vice-décanat aux études de premier cycle

Identification	
Nom _____	Prénom _____ No de matricule _____
Cours, stage ou lieu _____	Date _____
Milieu _____	
Personne(s) impliquée(s) _____	
Témoin(s) _____	
Description de l'évènement - Nature et circonstances du préjudice allégué	
Exemples précis factuels	
Signature de l'étudiant _____ Date _____	
Réservé à la DAE	
☐ Urgent	Commentaires/suivi
☐ Délai de 6 mois	

Version du 4 avril 2013

Annexe 2

Le courriel suivant est acheminé deux fois par année à tous les étudiants du Programme de doctorat en médecine.

« Bonjour à tous,

Par le présent courriel et par souci de maintenir la qualité du programme de doctorat en médecine, la Direction de programme sollicite votre collaboration pour dénoncer des situations de harcèlement, d'intimidation ou de violence dont vous avez été victimes, s'il y a lieu.

Nous vous rappelons que ces situations ne sont pas tolérées à la Faculté de médecine et doivent être dénoncées.

Certains d'entre vous ont peut-être été victimes d'un geste ou d'un comportement pouvant être considéré comme du harcèlement, de l'intimidation ou de la violence. La Direction de programme vous invite à signaler ces événements non souhaitables en répondant à ce courriel.

Soyez assurés que votre signalement sera traité avec la plus grande confidentialité. Merci pour votre collaboration,

Direction du programme
Doctorat en médecine »

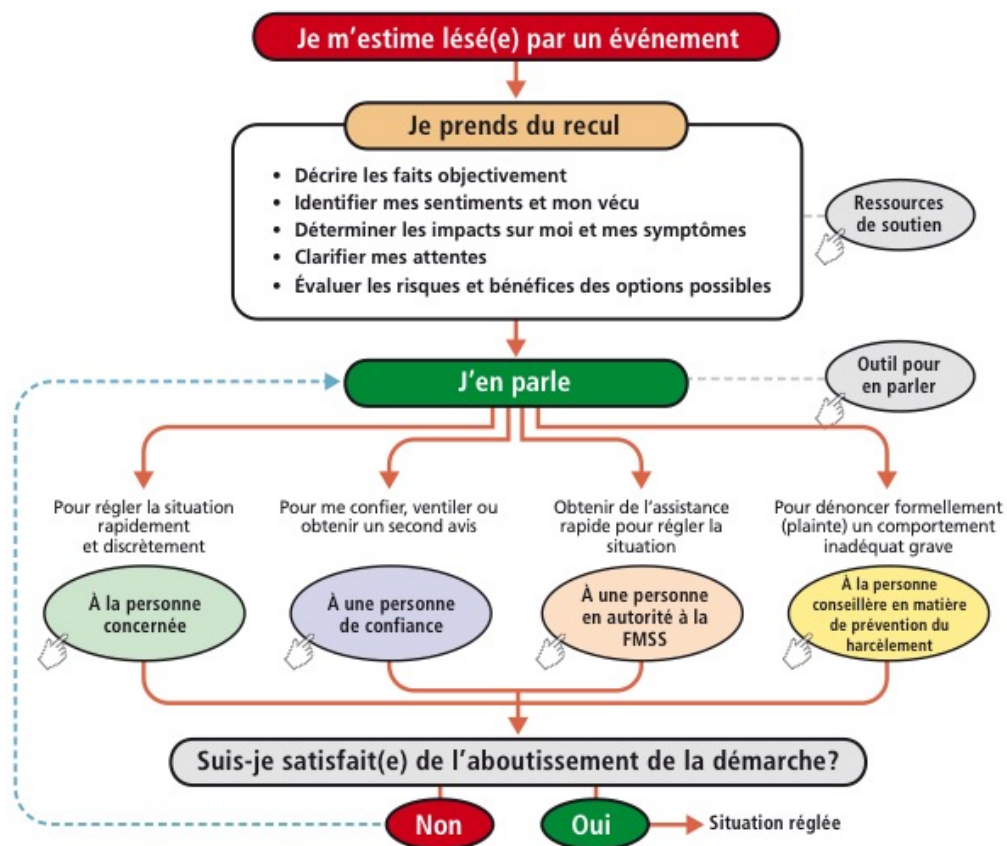
Description générale du processus pour déposer une plainte

Il est possible de signaler un événement problématique au travers de plusieurs méthodes :

- 1) Formulaire de commentaire et évaluation des milieux de stages cliniques
 - a. Expert(e) qui à tous les 6 mois collige les commentaires recueillis dans les grilles d'évaluation de stage pour chaque milieu, fait une moyenne des cotes et écrit un rapport qu'il transmet à la faculté. Le rapport contient entre autres les signalements en matière de harcèlement et d'intimidation.
- 2) Écrire directement au comité respect de la FMSS via Respect@USherbrooke.ca ou le formulaire anonyme disponibles sur l'intranet
 - a. Les signalements sont traités de façon indépendante du vice-décanat et une personne de FMSS respect peut entrer en contact avec l'étudiant si celui-ci s'identifie.

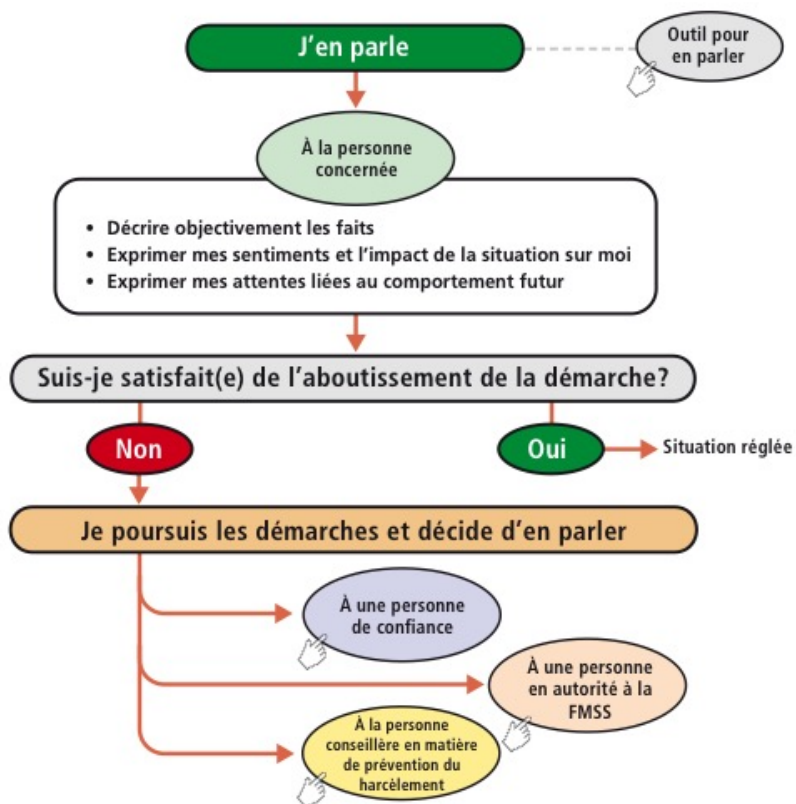
Les organigrammes suivants sont aussi disponibles sur le site de FMSS respect

Guide interactif destiné à orienter toute personne s'estimant lésée par un événement vécu dans le cadre de son apprentissage ou de son travail à la Faculté de médecine et des sciences de la santé

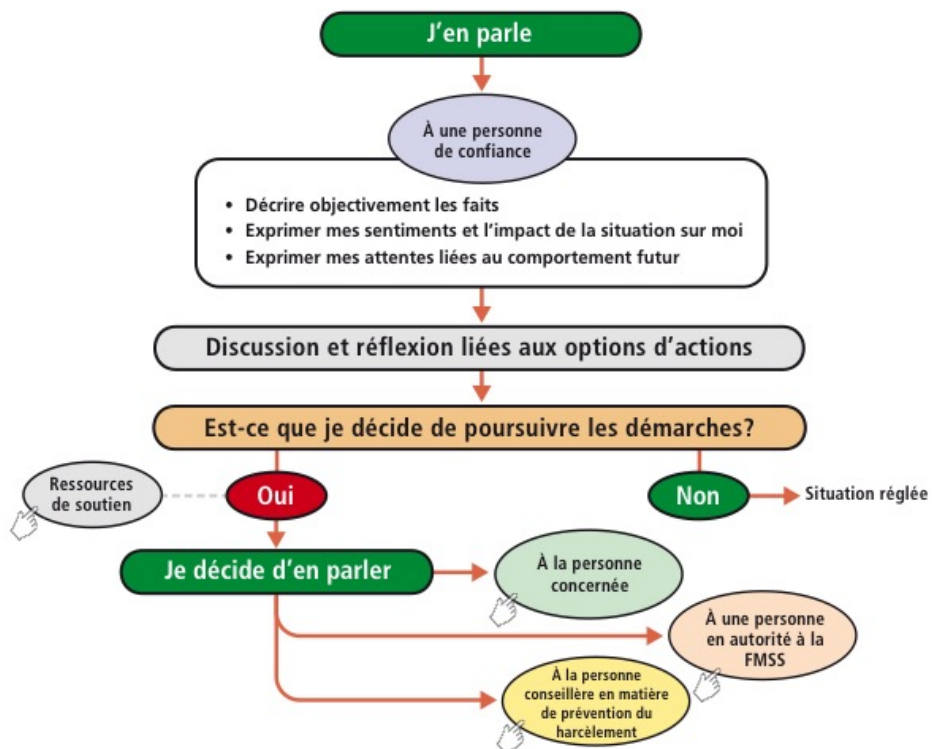


Version de travail 24 avril 2015

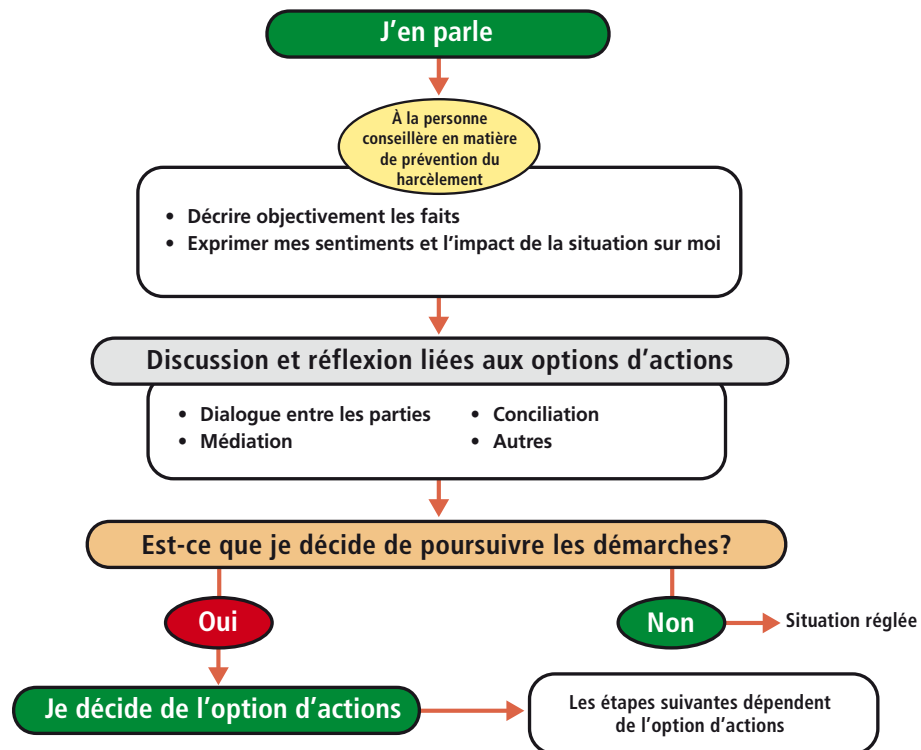
Pour régler la situation rapidement et discrètement :



Pour me confier, ventiler ou obtenir un second avis :



Pour dénoncer formellement (plainte) un comportement inadéquat grave :



Il existe aussi un formulaire standardisé sur intranet pour faire des signalements de façon anonyme



respect

Respect

Rechercher dans ce site



Contenu du site

Bonjour,

Ce site est un endroit sécurisé et confidentiel qui vous permet de commenter toute attitude ou comportement que vous jugez non-professionnel de la part de professeurs, collègues, membres du personnel, ou autre.

Afin de vous aider à bien juger d'une situation nous vous invitons à consulter :

1. Le [code de conduite de la FMSS](#);
2. Le [site FMSS respect](#);
3. La section ? [Besoin d'aide](#) de l'intranet des études médicales prédoctorale.

Tout commentaire sera traité de façon confidentielle.

S.V.P. soyez le plus précis possible dans votre commentaire. Ce dernier pourrait inclure le nom du programme, l'activité pédagogique et le lieu de l'incident.

Merci.

Veuillez inscrire votre commentaire ici.

Recommandations

1. Le formulaire standardisé est lié à la grille d'évaluation du milieu de stage mais difficilement trouvable sur l'intranet. De plus, les étapes du processus de signalement qui suivront ne sont pas détaillées ce qui pourrait décourager certains de procéder au signalement.
2. Les personnes conseillères en matière de prévention et de harcèlement et les personnes en autorité à la FMSS ne sont pas clairement identifiées dans les organigrammes.
3. Plus de sensibilisation sur la problématique de l'intimidation et d'harcèlement ainsi que les modalités de dénonciation devraient être fait au pré-clinique et pendant l'externat.
4. Enseignement sur comment réagir à des situations d'intimidation et d'harcèlement par des mises en situation au pré-clinique.

Université McGill

Description générale du processus pour déposer une plainte ?

Suite aux résultats de sondages auprès des étudiants, la Faculté de Médecine de McGill a mise à jour sa politique de *maltraitance*. Plusieurs solutions ont été proposées dans l'objectif de simplifier, clarifier le processus de signalement et contribuer à un climat qui diminuerait la crainte de représailles de la part des étudiants.

Le bureau des Affaires étudiantes et du bien-être de la Faculté de médecine, nommé Bureau SOURCES (Soutien et ressources-conseils aux études en santé) ou The WELL Office (Wellness Enhanced Lifelong Learning), possède un site web sur lequel les étudiants peuvent déposer des plaintes formelles en cas de harcèlement et d'intimidation (*mistreatment*), via le logo de la pomme rouge. L'étudiant peut ainsi choisir de faire un signalement de façon anonyme ou confidentielle.

S'il désire une rétroaction sur les démarches entreprises suite au signalement, il doit fournir son nom et ses coordonnées. Une plainte peut aussi être effectuée en personne auprès de la personne-ressource du bureau SOURCES.

Les personnes-ressources responsables du dossier *maltraitance* sont Dr Namta Gupta (vice-doyenne adjointe, Affaires étudiantes) au niveau des études en médecine à McGill.

Les plaintes sont centralisées au bureau SOURCES et traitées selon un protocole pré-établi.

Ce protocole est présenté aux étudiants à plusieurs reprises en pré-clinique, dès la première semaine d'entrée au programme. La personne-ressource explique aux étudiants de première année comment accéder au formulaire en ligne pour faire un signalement sur le site web.

Pour plus d'information: <http://www.mcgill.ca/thewelloffice/fr/signalement-dincident>

Le bureau SOURCES a aussi diffusé un organigramme sur les démarches prises en cas de maltraitance:

[http://www.mcgill.ca/thewelloffice/files/thewelloffice/ugme_processus_en_cas_de_maltraitance - 15 juin 2016 - fr - letter size 0.pdf](http://www.mcgill.ca/thewelloffice/files/thewelloffice/ugme_processus_en_cas_de_maltraitance_-_15_juin_2016_-_fr_-_letter_size_0.pdf)

Recommandations

- Plus de transparence de la part de la Faculté sur la façon dont ont été traitées les demandes passées.
 - Nous savons qui est responsable du dossier et les différents protocoles mais nous aimerions avoir les statistiques sur les chemins empruntés pour les différentes catégories de maltraitance.
- Plus d'enseignement aux étudiants sur les façons de faire face aux conflits relationnels en milieu de travail, de réagir à des remarques désobligeantes (doit-on se taire ou dénoncer?).
- Intégrer les sites cliniques et les hôpitaux dans les stratégies de prévention de la maltraitance et les campagnes de sensibilisation.

Date de l'incident *

Mois ▾ Jour ▾ Année ▾ 

Lieu de l'incident *

Cours/Stage

Rôle de la personne concernée *

- Sélectionner - ▾

Nom de la personne *

Description de l'incident *

Veuillez résumer les faits en décrivant la nature de l'incident, le nom de toutes les personnes en cause SAUF CELUI DES PATIENTS, ainsi que l'heure et le lieu précis. Veuillez également préciser si vous avez vécu l'incident personnellement ou si vous en avez été témoin. Remarque : Vous devez décrire les faits de bonne foi, d'après votre souvenir des événements. Tout signalement mensonger, futile, trompeur ou malveillant sera considéré comme un manquement au professionnalisme.

Des mesures ont-elles été prises, par vous ou quelqu'un d'autre, pour atténuer ou résoudre le problème? *

☐ Oui

☐ Non

Si vous avez répondu « oui », veuillez décrire les mesures

Veuillez indiquer votre nom aux fins de communications confidentielles (facultatif)

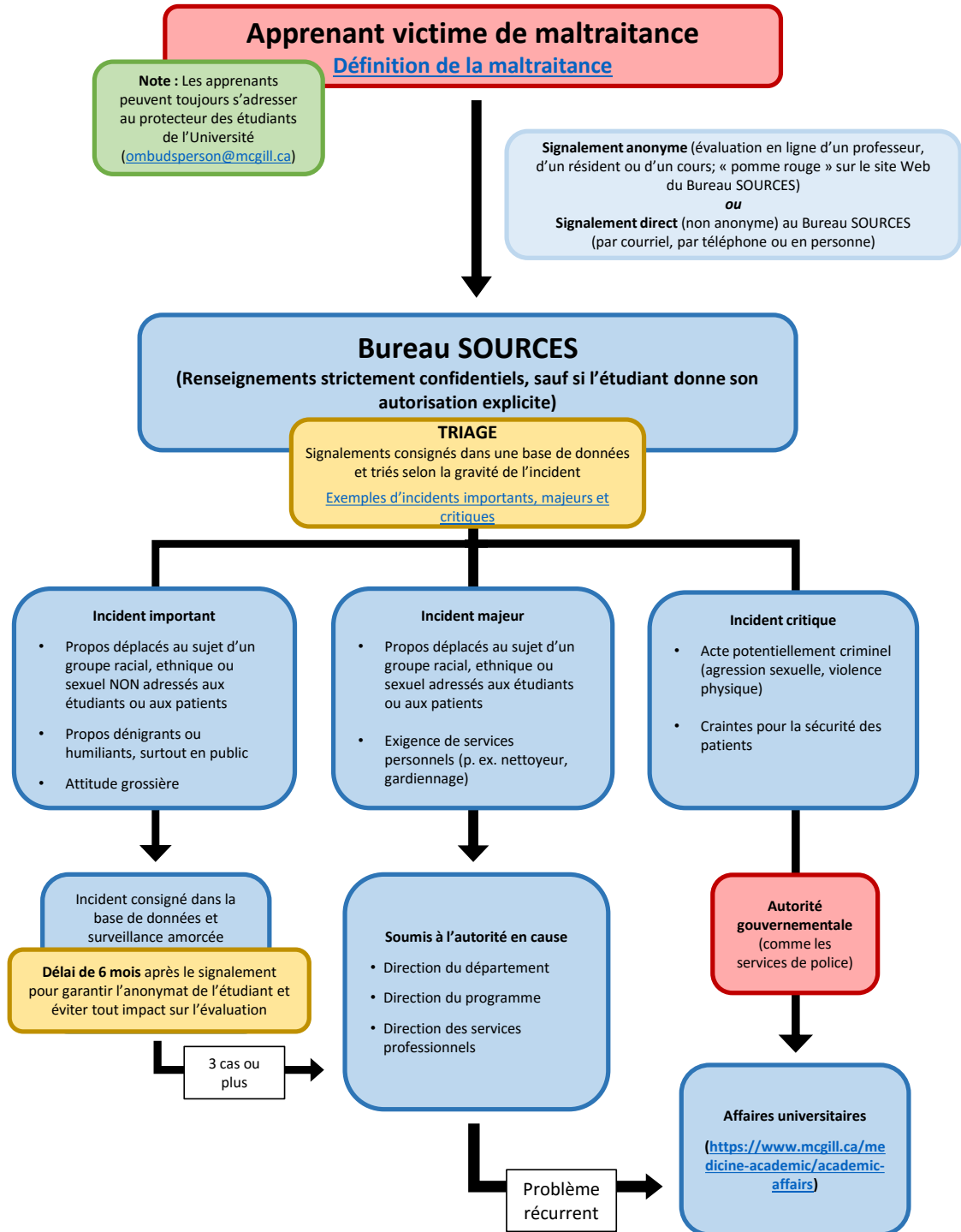
Veuillez indiquer votre adresse courriel aux fins de communications confidentielles (facultatif)

Veuillez indiquer votre rôle (facultatif)

- Aucun(e) - ▾

Soumettre

Processus en cas de maltraitance envers les apprenants – Faculté de médecine de l'Université McGill



McGill

Faculty of
Medicine Faculté de
médecine

15 juin 2016

<http://www.mcgill.ca/thewelloffice/fr>

Tableau comparatif entre les universités

	Université de Montréal	Université de Laval	Université de Sherbrooke	Université Mc Gill
Méthode	Formulaire en ligne facilement accessible Commentaires dans formulaire d'évaluation et de rétroaction sur stage clinique (mais processus plus long et moins direct)	Formulaire en ligne facilement accessible Commentaires dans formulaire d'évaluation et de rétroaction sur stage clinique	Formulaire en ligne lié à la rétroaction et évaluation des milieux de stage (+/- facile d'accès) Commentaires dans formulaire d'évaluation et de rétroaction sur stage clinique	Formulaire en ligne facilement accessible Commentaires dans formulaire d'évaluation et de rétroaction sur stage clinique (mais processus plus long et moins direct) En personne au comité SOURCES
Le processus est décrit de façon claire	OUI	OUI	NON	OUI
Anonymat possible ?	OUI	OUI	OUI	OUI
Personne traitant le formulaire	Jolaine Frigault, adjointe à la vice-doyenne	Direction des affaires étudiantes (DAE)	Comité du programme FMSS Respect et Pre Ève-Reine Gagné	Bureau SOURCES/ The WELLOffice
Rétroaction sur les conclusions du processus	OUI	OUI	OUI	OUI
Intervention par la faculté pour sensibiliser les étudiants sur l'intimidation et harcèlement et sur les mécanismes/ ressources disponibles	OUI Environ 2 fois par année + 2 ^e année de médecine atelier sur l'intimidation au centre de simulation Les définitions d'intimidation et harcèlement sont défini dans la FAQ accompagnant le formulaire de signalement.	OUI 2 fois par année + une rencontre obligatoire à la fin du pré-externat Courriel envoyé aux étudiants	OUI Quelques fois par année (activités, rencontres) Les définitions d'intimidation et harcèlement sont défini dans la politique FMSS respect. Les concepts sont aussi abordés dans les séances d'éthique mais jamais de définition claire donnée sur ce qui constitue de l'harcèlement et de l'intimidation en classe	OUI Plusieurs communiqués officiels par courriel par année Sensibilisation sur le processus lors de conférence dès la première semaine d'entrée au programme

Discussion et conclusions

À la lumière des résultats obtenus lors du sondage, il nous apparaît clair que la problématique de l'intimidation et du harcèlement est bien présente dans les milieux de stage et ce, dans toutes les facultés de médecine du Québec. Le sondage laisse également voir que certains milieux et individus sont plus problématiques ; particulièrement les milieux chirurgicaux qui ont été le plus souvent identifiés comme problématiques.

Le sondage mené en 2015-2016 a permis de mettre en lumière les obstacles au signalement des situations problématiques et de dégager un meilleur portrait de la situation et de son ampleur. Voici les principaux points identifiés :

- Problème présent dans toutes les facultés de médecine. Cependant certains individus et milieux, tels que les milieux chirurgicaux, semblent plus problématiques.
- Les principaux freins au signalement des situations problématiques sont :
 - La peur de représailles et les impacts sur les évaluations de stage ;
 - Le manque de clarté et d'accessibilité quant au processus de signalement ;
 - La zone grise sur ce qui constitue de l'intimidation et du harcèlement.

Le sondage permet en outre de constater que les intimidateurs ne sont pas seulement des patrons, mais aussi des résidents, des membres du personnel infirmier et même parfois d'autres étudiants en médecine. La problématique en est donc une de culture médicale dans son ensemble et les mesures mises en place pour s'attaquer au problème se doivent donc d'être transversales et intégrées. Ainsi, bien que la dénonciation des situations d'intimidation et de harcèlement demeure primordiale pour pouvoir monitorer le problème et procéder aux interventions dans les milieux touchés, cela n'est qu'une dimension des actions à prendre pour pouvoir enrayer le problème. La promotion du respect doit aussi faire partie des pistes de solution.

Recommandations de la FMEQ

Déjà en 2012, la FMEQ soulignait dans sa Charte du bien-être l'importance d'un processus de rapport d'incident, facile d'accès, anonyme et auquel les étudiants soient sensibilisés dès le préclinique. La FMEQ se réjouit donc des efforts déployés par les différents bureaux d'aide et facultés. Les modifications apportées par différentes universités aux processus de signalement de situations de harcèlement et d'intimidation montrent qu'un effort concerté a été fait par les acteurs concernés pour mettre en place des mécanismes afin de solutionner la problématique.

Les mécanismes ont été simplifiés, sont plus faciles d'accès au travers de formulaires en ligne et la possibilité de rapporter la situation de façon anonyme est aussi une grande avancée dans l'accessibilité du processus.

Bien que de nouveaux mécanismes soient mis en place, leur utilisation demeure tout de même selon nous un enjeu. Il serait donc important selon la FMEQ de monitorer le nombre de plaintes reçues et de continuer à sensibiliser la population étudiante tôt dans son parcours quant aux différentes options qui s'offrent pour rapporter de telles situations.

De plus, la définition de l'intimidation et du harcèlement et la reconnaissance de telles situations semblent encore nébuleuses chez plusieurs étudiants. De la sensibilisation sur ce qui constitue de l'intimidation et du harcèlement devrait continuer à faire partie intégrante des interventions qui sont faites auprès des étudiants.

- 1) S'assurer qu'un processus clair et facilement accessible pour signaler des situations d'intimidation et de harcèlement soit en tout temps disponible dans chaque faculté de médecine. Pour ce faire :
 - a. Améliorer l'accès au formulaire pour certaines facultés.
 - b. Conserver la possibilité de déposer un signalement de façon anonyme ; Assurer une rétroaction transparente aux étudiants concernés ; Continuer à envoyer des messages trimestriels aux étudiants (courriels, conférences, etc.) sur le processus à suivre.
- 2) S'assurer d'un processus standardisé et objectif lors d'une demande de révision de note lors d'un stage d'externat où un étudiant a vécu des problématiques d'intimidation et de harcèlement
 - a. Le lien de confiance ayant été souvent brisé entre l'étudiant et les évaluateurs, assurer un processus de révision de note avec un jury composé d'autres membres du corps professoral où l'étudiant et les évaluateurs peuvent être entendus.
- 3) Poursuivre les efforts de sensibilisation auprès des étudiants sur la problématique de l'intimidation et du harcèlement et sur les stratégies pour y faire face :
 - a. Définir de façon claire ce qui constitue de l'intimidation et du harcèlement tôt dans le parcours des étudiants en médecine (préférentiellement avant l'externat).

- b. Fournir plus d'enseignement aux étudiants sur les stratégies pour faire face aux conflits relationnels en milieu de travail au travers de mises en situation et jeux de rôles et explorer la possibilité d'impliquer des enseignants en milieu clinique dans ces jeux de rôles.
 - c. Poursuivre des activités de sensibilisation tout au long du parcours étudiant et même à la résidence.
- 4) Poursuivre les efforts de sensibilisation sur les situations d'intimidation et de harcèlement auprès des milieux de stage clinique :
 - a. Impliquer tous les milieux cliniques dans les stratégies de prévention de la maltraitance et dans les campagnes de sensibilisation.
- 5) Assurer un processus transparent de la part des facultés en monitorant les signalements pour permettre de dépeindre un portrait de la problématique et de son évolution ; amélioration de la problématique, augmentation/diminution des plaintes, statistiques, suivi, etc. Partager ces statistiques avec les différents acteurs pertinents dont les associations étudiantes médicales (RÉMUL, AGÉÉMUS, AÉÉMUM et MSS).
- 6) Continuer à encourager les initiatives parallèles faisant la promotion de la culture du respect et du bien-être étudiant.
- 7) S'assurer que les ressources d'aide psychologique soient accessibles en temps opportun pour soutenir les étudiants dans leur processus de dépôt de plainte.