

Code de conduite et de civilité du  
Centre de recherche de l'institut  
universitaire de gériatrie de Montréal  
(CRIUGM)

## **Préambule**

Le monde académique et les milieux de travail sont en constante évolution. Le CRIUGM est intégré au CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (CCSMTL). C'est un centre affilié à l'Université de Montréal (UdeM) et à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), mais il inclut également des équipes de recherche d'autres universités québécoises (Concordia, UQTR, McGill, UQO, TELUQ) et est l'hôte d'événements scientifiques, cliniques et académiques qui accueille des invités locaux, nationaux et internationaux. Des contrats d'affiliation définissent les rôles et responsabilités respectives du CCSMTL et des universités dans les activités de formation et de recherche universitaires au CRIUGM. Dans de nombreuses circonstances, les responsabilités sont partagées et il est souvent difficile de déterminer si ce sont les politiques du CCSMTL ou celles des universités qui prévalent. Le CCSMTL a adopté une Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (ref). Cette politique s'applique à tous les employés, les étudiants, et les chercheurs du CRIUGM. Notons par ailleurs que les interactions entre les chercheur·euse·s et leurs étudiant·e·s et stagiaires postdoctoraux sont également balisées par la loi 14. Les intervenants sont multiples et les mécanismes de traitement des allégations de manquement sont parfois complexes, ce qui peut nuire à l'application des politiques. Le présent document vise à faciliter la mise en œuvre de cette politique et son application dans le contexte particulier du CRIUGM.

## **Environnement linguistique**

Notons que le CRIUGM est un milieu de travail francophone et que la langue principale de communication est le français. Toutefois, l'anglais est actuellement dominant en science et la maîtrise de cette langue est généralement encouragée dans les équipes de recherche. De plus, certaines activités et fonctions impliquant des interactions au niveau canadien ou international exigent une maîtrise fonctionnelle de l'anglais. La langue commune avec les nouveaux étudiants et stagiaires postdoctoraux internationaux est souvent l'anglais et on encourage ces nouveaux membres du CRIUGM à développer des compétences fonctionnelles en français. L'absence de maîtrise de la langue anglaise par les francophones ou leur préférence de communiquer en français ne devrait pas être un facteur limitant leur participation aux activités se déroulant au CRIUGM.

## **Énoncé de diversité**

Le CRIUGM est une communauté de recherche qui se consacre à l'identification des facteurs individuels et collectifs qui sont susceptibles de favoriser le plein potentiel du vieillissement, un concept incroyablement complexe et diversifié. En tant qu'organisation, le CRIUGM valorise fortement la diversité de ses membres qu'elle considère comme une richesse favorisant une meilleure prise en compte de la complexité dans la mise en œuvre de sa mission. Le CRIUGM s'engage donc à créer un environnement équitable où la diversité humaine est accueillie, respectée, et valorisée. Bien qu'aucune liste ne puisse espérer être exhaustive, le CRIUGM honore explicitement la diversité en termes d'âge, de culture, d'origine ethnique, d'identité ou d'expression de genre, de langue, d'origine nationale, de convictions politiques, de profession, de race, de religion, d'orientation sexuelle et de statut socio-économique.

## Objet

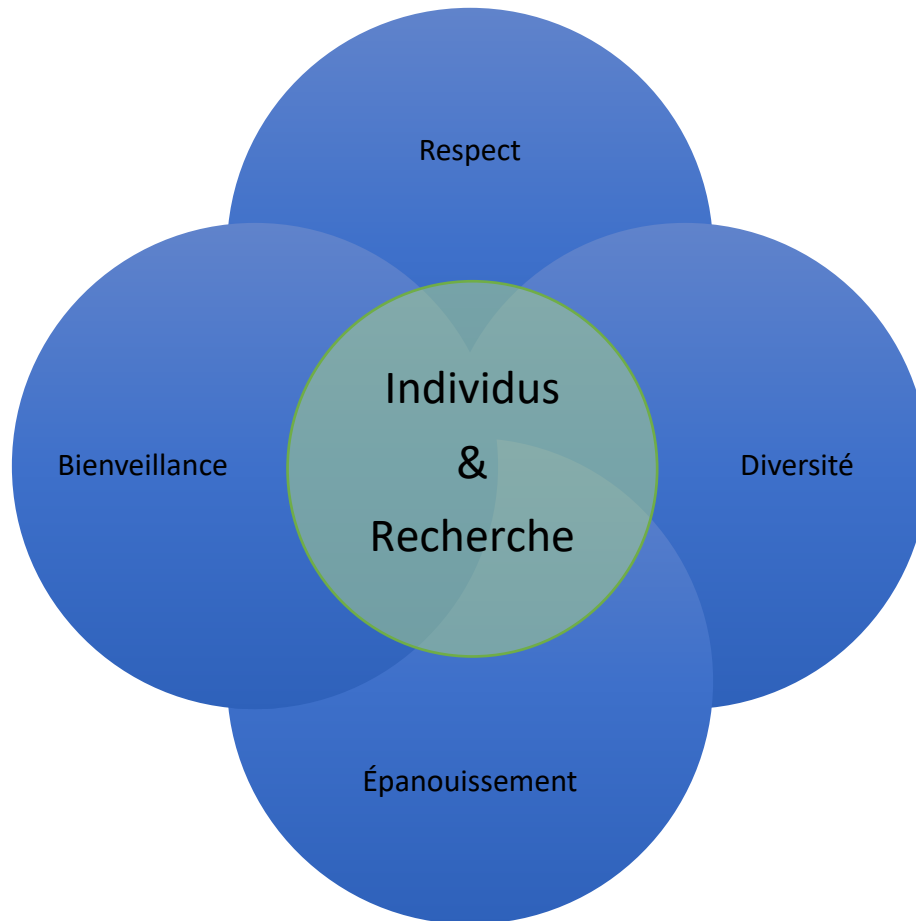
Le présent document propose un code de conduite et de civilité en milieu de travail qui vise à promouvoir et perpétuer un environnement sain, et à encourager les comportements qui y contribuent. Le CRIUGM encourage sa communauté à s'épanouir dans ses activités professionnelles tout en adoptant un style de vie équilibré, en maintenant du temps pour des activités extérieures satisfaisantes et en entretenant des relations professionnelles cordiales avec ses collègues. Le code définit les valeurs et principes directeurs du CRIUGM en termes de civilité, et identifie des mécanismes dans le but de favoriser un environnement de travail sain, et de détecter et remédier aux manquements qui peuvent survenir.

L'objectif du code de conduite et de civilité du CRIUGM est également de prévenir et limiter la dégradation de situations inconfortables ou conflictuelles. En effet, ceux ayant contribué à sa rédaction croient fermement au pouvoir de la communication pour prévenir l'escalade des conflits. Or, il est fréquent dans les interactions en communauté que surviennent des différends. L'intention est d'identifier des sources potentielles et proposer des moyens de remédiation.

Ce code de conduite et de civilité cherche à soutenir l'épanouissement de la communauté du CRIUGM tant du point de vue des individus qui la compose que de la recherche qui y est produite. Toutes les activités soutenues par le CRIUGM devraient se dérouler dans un esprit de bienveillance, en reconnaissant l'équilibre des talents et l'individualité des forces.

## Valeurs et principes directeurs

Les valeurs mises de l'avant sont le respect, la diversité, la bienveillance et l'épanouissement. Le CRIUGM étant une communauté de personnes contribuant à l'avancement des connaissances sur le vieillissement, nous défendons fermement l'adhésion à ces valeurs envers les individus et la recherche. Le CRIUGM souhaite que ses membres mettent en œuvre ces valeurs tant dans leurs interactions avec autrui que dans leurs activités de recherche.



**Respect** - de l'individualité et de la diversité, de la vie privée, du travail d'autrui, des idées, des intérêts et méthodologies de recherche (p. ex., reconnaissance objective de la valeur et de la contribution)

**Diversité** - la diversité est une source de richesse tant sur le plan humain et culturel que scientifique

**Épanouissement** - les activités professionnelles devraient contribuer à l'épanouissement individuel et relationnel

**Bienveillance** - acceptation, ouverture, compassion, indulgence, et empathie envers autrui

## Champ d'application et population ciblée

Ces enjeux concernent toutes personnes impliquées dans les activités du CRIUGM incluant, mais ne s'y limitant pas; la communauté de recherche incluant étudiant·e·s, stagiaires postdoctoraux, professionnel·le·s de recherche, chercheur·euse·s et participant·e·s, la direction du CRIUGM, l'équipe de soutien du CRIUGM ainsi que le personnel des différentes directions du CCSMTL. Ce code de conduite et de civilité propose des lignes directrices pour un milieu de travail inclusif, équitable et accueillant. Il permet également de mieux baliser la notion de harcèlement, les comportements inappropriés, et toute forme de discrimination ou de comportements pouvant être mal perçus ou créer de l'inconfort dans un milieu de travail comme le CRIUGM. Il est essentiel de prendre en compte la réalité du CRIUGM dans ce contexte. Il s'agit d'un milieu académique qui rassemble des personnes provenant d'institutions variées, chacune d'entre elles ayant leurs propres balises. Le CRIUGM est aussi un milieu de travail exigeant avec une multitude de relations professionnelles impliquant des notions de hiérarchie implicite ou explicite pouvant teinter les interactions. Ainsi, ce code de conduite s'applique à toute personne qui représente le CRIUGM, dans toutes ses interactions, peu importe l'endroit physique où elle se trouve – au CRIUGM, en congrès, en colloque, à une table ronde, etc.

L'objectif est également de doter le CRIUGM de moyens destinés à protéger la santé mentale et l'intégrité psychologique de l'ensemble des personnes contribuant à son bon fonctionnement. Bien que l'intention ne soit pas de s'immiscer dans la gestion de ses laboratoires ou de se substituer à d'autres instances universitaires ou du CCSMTL, il est important que le CRIUGM se positionne sur ces enjeux et ***identifie des mécanismes pour recevoir les signalements de manquement et accompagner les membres de notre communauté qui vivent ces situations.***

## Comportements qui vont à l'encontre du code de conduite et de civilité

Pour rappel, l'objectif premier, tel que décrit dans l'objet de ce code, est de prévenir les situations de conflits. Toutefois, la section qui suit vise à explicitement nommer des comportements qui sont susceptibles d'entraîner des conflits et qui vont à l'encontre des valeurs du CRIUGM et de son code de conduite et de civilité.

De par la nature internationale de la recherche, la communauté du CRIUGM est constituée de membres de cultures et d'origines variées. Il est donc attendu que chacun fasse preuve de respect face à cette diversité aussi bien en termes de pratiques que d'attitudes et croyances diverses. Cela inclut notamment une prise de conscience des appellations et des pronoms privilégiés, ainsi que de l'utilisation d'un ton de voix considéré comme respectueux par tous.

Le CRIUGM ne présuppose pas que ses membres connaissent tous les us et coutumes de l'ensemble de la communauté. Il est cependant attendu que chaque membre reconnaisse et respecte les différences qui existent au sein de la communauté. Cela signifie être ouvert à apprendre de ces différences et être disponible pour en discuter respectueusement avec les autres.

L'incivilité et le harcèlement peuvent se manifester de multiples façons. Sans être exhaustive, la liste ci-dessous définit des comportements que le CRIUGM considère étant inapproprié et qui justifient une réponse :

- Micro-agressions → commentaires verbaux qui renforcent les structures sociales de domination liées au genre, à l'identité et à l'expression de genre, à l'orientation sexuelle, à l'alimentation (végétarienne, sans lactose, végétalienne, etc.), au handicap, à l'état matrimonial ou familial, à la grossesse, aux conditions liées à la grossesse, à l'apparence physique, la maîtrise de la langue, la taille, la race, l'âge ou la religion ;
- Production ou la diffusion d'images à connotation sexuelle dans les espaces publics ;
- Intimidation délibérée, traque ou poursuite ;
- Photographie, enregistrement ou diffusion d'informations personnelles sans consentement ;
- Perturbation prolongée dans l'environnement de travail ;
- Contact physique inapproprié ;
- Attention sexuelle importune ou non sollicitée ;
- Toutes actions menant à l'exclusion ou signifiant un manque de considération à l'égard d'une personne ou d'un groupe, y compris l'indifférence délibérée ; p. ex. ignorer un membre de l'équipe ou ne pas lui partager des communications qui la concernent, texter à outrance pendant des réunions d'équipe ;
- Le dénigrement individuel ou collectif (« mobbing »; par ex.: discréditer injustement, propager des allégations infondées, humilier);
- Défendre ou encourager l'un des comportements ci-dessus

### **Autres causes potentielles de mésententes ou de conflits**

Les sources potentielles de mésententes ou de conflits sont multiples en milieu de travail. Ces situations ne mènent pas nécessairement à l'incivilité ou à des manquements au code de conduite, mais elles en sont parfois la cause. Elles peuvent ainsi nuire significativement au maintien d'un environnement de travail sain si elles ne sont pas traitées adéquatement et rapidement. La prévention, détection, mitigation et résolution de ces situations est une responsabilité partagée par toutes les personnes œuvrant au CRIUGM, et entre les parties prenantes dans le cas d'une situation spécifique. Si la situation n'est pas résolue à la satisfaction des parties, les supérieurs immédiats devraient être saisis du dossier et offrir un soutien. S'il y a lieu, la direction des ressources humaines peut être sollicitée et mobiliser des ressources pour les cas complexes ou impliquant des manquements graves (p. ex., harcèlement). Au CRIUGM, le·la répondant·e principal pour le CCSMTL est le·la chef·fe de service.

La recherche universitaire dans un établissement de santé comporte certains défis distinctifs qui requièrent une attention particulière. En effet, les professionnels de recherche travaillant pour les équipes de recherche sont généralement des employés du CCSMTL alors que les étudiants et stagiaires postdoctoraux ont un statut de « stagiaires de recherche ». Dans ce contexte, les chercheurs-directeurs de laboratoires ne sont pas employés du CCSMTL, mais ils agissent à titre de « superviseurs ». Tous doivent évidemment se conformer aux politiques de l'établissement, mais certains enjeux sont à l'interface entre la fonction académique et celle d'employeur.

Les enjeux académiques et les relations des étudiants et stagiaires postdoctoraux avec les directeurs de recherche relèvent normalement des responsables de

programmes universitaires. Toutefois, les activités de recherche au CRIUGM sont sous la responsabilité de la direction du CRIUGM et du CCSMTL. Dans ce contexte, plusieurs enjeux récurrents peuvent causer des conflits et de la détresse et requièrent des actions rapides pour une résolution satisfaisante. Voici quelques balises pour prévenir ces problèmes.

- Ententes de financement des étudiants et stagiaires postdoctoraux:
  - Plan de financement qui respecte les lignes directrices ;
  - Entente de financement co-signée par toutes les parties, et sa mise à jour annuelle

Veillez vous référer aux lignes directrices sur le financement des étudiant·e·s et stagiaires postdoctoraux pour plus d'information sur cet enjeu

- Horaire de travail :
  - Le CRIUGM croit en un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et ne souhaite pas contribuer à la normalisation de la surcharge de travail;
  - Le CRIUGM encourage ses membres à respecter des semaines de travail ayant un volume raisonnable et à planifier des vacances annuelles qui permettent de maintenir cet équilibre;
  - Le CRIUGM adhère au principe du droit à la déconnexion en dehors des heures normales de travail.
- Charge et gestion du travail :
  - L'engagement professionnel peut varier grandement entre les individus et entre les différentes périodes de l'année et les stades de la vie personnelle et professionnelle;
  - La surcharge de travail constante ou récurrente, une microgestion excessive ou un manque de supervision peuvent produire de la détresse:
    - Il n'est pas normal de ressentir de l'impuissance, de l'incompétence ou de l'épuisement au travail;
    - Il est essentiel de communiquer ces sentiments et d'apporter les ajustements nécessaires;
    - Si ces sentiments persistent, il est important de solliciter de l'aide personnelle et, s'il y a lieu, professionnelle;
  - Les attentes quant à la charge de travail devraient être claires et révisées au besoin avec le supérieur, le superviseur, et, s'il y a lieu avec le comité de parrainage aux études supérieures. Pour les étudiant.e.s, les attentes devraient prendre en considération :
    - Les crédits consacrés à d'autres activités de formation que la recherche (cours, stage, formation clinique)
    - Les termes de l'entente de financement (accord sur le temps consacré aux activités professionnelles externes)

Pour le personnel de recherche, les attentes devraient être discutées au préalable et prendre en considération :

- La description du poste qui devrait être en adéquation avec le titre du poste et les compétences de la personne en poste.

- Si la description du poste doit être modifiée, cela devrait être discuté entre les parties concernées
- Les exigences des programmes de formation universitaire procurent des balises sur les objectifs minimaux à rencontrer à chaque niveau de formation; les conséquences potentielles de dépasser ou pas ces attentes devraient être discutées explicitement;
- La recherche scientifique n'est pas linéaire et les opportunités et écueils prévisibles ou imprévisibles sont nombreux. Dans ce contexte, il est attendu que la charge de travail fluctue. Bien qu'elles soient souvent stressantes, les périodes de travail intensives sont souvent vécues avec un enthousiasme qui contribue à la motivation de se dépasser, repousser les limites de la connaissance, ou partager les résultats de sa recherche.
- Le CRIUGM valorise une gestion du travail favorisant le développement de l'autonomie professionnelle; ceci implique une bonne compréhension des compétences et des besoins de chaque personne pour la détermination des objectifs, des échéanciers et de la fréquence des suivis.
- La surcharge de travail constante ou récurrente, une microgestion excessive ou un manque de supervision peuvent produire de la détresse:
  - Il n'est pas normal de ressentir de l'impuissance, de l'incompétence ou de l'épuisement au travail;
  - Il est essentiel de communiquer ces sentiments, d'apporter les ajustements nécessaires;
  - Si ces sentiments persistent, il est important de solliciter de l'aide personnelle et, s'il y a lieu, professionnelle;

Si vous êtes témoin de manifestations de détresse d'une personne de votre entourage, n'hésitez pas à offrir votre support ou à lui recommander de solliciter de l'aide ; ne sous-estimez pas l'impact d'une telle recommandation.

### Donner des exemples concrets

#### Signalement

Si vous vivez une situation causant un sentiment de détresse et/ou de l'anxiété, ou si vous êtes victime ou témoin de comportements qui contreviennent aux principes énoncés dans ce document, n'hésitez pas à contacter une des personnes-ressources (voir liste des personnes ci-dessous) directement ou de façon anonyme. Il est important de comprendre qu'il ne s'agit pas ici de dénoncer ou d'accuser une autre personne, mais bien de signaler que vous vivez ou êtes témoin d'une situation difficile ou conflictuelle. Le CRIUGM s'engage à traiter les signalements de façon confidentielle, et aucune action ne sera menée sans votre consentement suite au signalement à moins qu'une vie ne soit mise en danger.

#### Dénouement

Le code de conduite et de civilité du CRIUGM vise aussi à outiller ses membres pour préserver des relations cordiales même en situation de conflit.



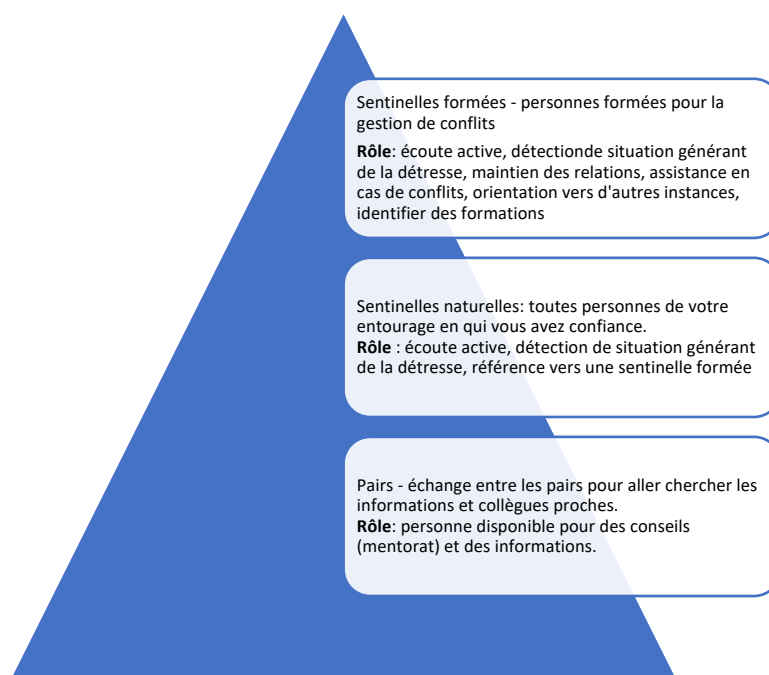
Avec l'accord de la personne qui a effectué le signalement, les personnes-ressources peuvent offrir un rôle de soutien et permettre d'ouvrir le dialogue entre les différents partis. Dans la plupart des cas, rétablir la communication va permettre de mieux comprendre la situation de chacune des parties, c'est-à-dire leur perception et position respective face à la situation. Idéalement, à l'issue de la discussion, un ajustement des attentes de chacune des parties est établi, ce qui permet une résolution du conflit.

Dans certaines circonstances, la situation peut exiger l'intervention de professionnels ayant les compétences pour aider à la gérer ou recevoir une plainte formelle. Le CRIUGM n'a pas l'autorité juridique ou institutionnelle pour traiter des plaintes sur des actes contrevenant aux politiques universitaires ou du CIUSSS. S'il y a lieu, les membres de l'équipe de direction ou des personnes-ressources peuvent orienter les personnes concernées vers les instances appropriées.

### **Personnes-ressources responsables de l'application du Code de conduite et de civilité**

Toutes les personnes œuvrant au CRIUGM ont la responsabilité de protéger et promouvoir un climat de travail sain, de signaler les manquements dont elles sont témoins, et d'orienter les personnes concernées vers des personnes-ressources.

Une sentinelle naturelle c'est quelqu'un en qui vous avez confiance et qui saura vous donner son opinion lorsque vous ou quelqu'un de votre entourage vit une situation difficile. La sentinelle naturelle pourra aussi vous orienter vers une sentinelle formée du CRIUGM si la situation génère de la détresse ou requiert une intervention.



**Nom des personnes sentinelles + fonction au centre**

Si jamais vous vivez une situation générant de la détresse avec une personne qui figure sur la liste des sentinelles formées, sachez que toute discussion demeure confidentielle et la personne impliquée ne sera jamais mise au courant sans votre consentement. S'il devait y avoir une consultation entre les sentinelles formées pour un dossier concernant ladite sentinelle en particulier, celle-ci ne serait pas informée de la rencontre afin de ne pas porter préjudice à aucun des partis.

### **En cas d'urgence**

Mettre ressources

UdeM UQAM CIUSSS

Tel-aide

### **Remerciements et crédits**

Ce document a été rédigé par Michèle Masson-Trottier, représentante étudiante, aux suites de discussions en comité ad hoc et des discussions avec la direction XX et du chef de service.

Les membres du comité ad hoc sont XXX.

Ce document s'inspire du code de conduite de l'Organization for human brain mapping, de SimExp, et XXX?.

\*\*\* atelier et formation - journée scientifique 2023?