

4.0 Champ de la relation d'aide

- [Inconduites sexuelles et agressions](#)
- [Racisme en contexte académique \(R-18\)](#)

Inconduites sexuelles et agressions

Dans le cas des mise au courant au sujet d'inconduites sexuelles, il faut d'abord se poser la question de notre rôle. Nous sommes la permanence, pas le comité féministe, ni le BIPH, ni l'exec ou une personne qui normalement s'occupe de relation d'aide. On est pas dans un position de pouvoir, mais par exemple, on peut faire le rôle d'ensuite amener le message à d'autres personnes. C'est pas mal ça que j'ai déjà fait par exemple.

La personne concernée vient à nous

Ceci est le seul cas où nous avons un rôle à jouer plus central. Autrement, c'est davantage une situation dans laquelle on soutien de l'extérieur.

Si la personne concernée vient à nous et qu'elle veut discuter d'un cas visant une personne de l'exec ou autour de l'asso, il y a au trois choses que l'on doit faire :

- Écouter
- Déterminer la demande de la personne
- Référer à des personnes plus habiletés

Nous devons poser des questions au sujet de ce que la personne concernée veut. C'est ce que j'appelle « la demande » : qu'est-ce qu'elle veut en général, qu'est-ce qu'elle veut que l'exec ou l'asso fasse, qu'est-ce qu'elle veut que nous en tant que permanence on fasse, qu'est-ce qu'elle veut face à la personne visée qui a commis l'acte.

Dans l'écoute, il y a un principe important : on écoute et on peut poser des question pour l'aider à dire ce qu'elle a à dire, mais on ne doit pas mettre des mots dans sa bouche.

Il faut chercher à comprendre la demande en maintenant la nuance qu'elle comporte. Ça se peut que la demande ne soit pas très claire sur le moment. C'est tout à fait normal.

Lorsqu'il m'est arrivé de devoir m'occuper de cas de la sorte, j'ai discuté avec la personne concernée, je lui ai demandé si elle en avait parlé avec d'autres personnes, avec qui elle se sentait à l'aise d'en parler. Ensuite, je lui demandé ce que je pouvais faire pour l'aider sachant que je n'ai aucun pouvoir de bannir des gens. Est-ce que je pouvais la mettre en contact avec une tierce personne ? Est-ce qu'elle avait une idée de sa demande envers la personne qui a commis l'acte?

Parfois, la personne concerné sent que ça prend une dénonciation, parfois non. Il faut avoir en tête plusieurs processus possibles.

Une personne non-concernée vient vers nous

Il arrive que quelqu'un·e qui n'est pas concerné·e vient nous voir pour nous parler d'une histoire. Il est important de ne pas se tromper entre les personnes concernées et les personnes non-concernées. S'il les rumeurs se multiplient et que des execs sont au courant, il est préférable d'avoir une vision claire sur le sujet et de ne pas surfer sur des oui-dire.

On invitera des personnes déjà mis au courant dans l'exec à clarifier la situation, à rencontrer les gens. On invitera aussi les gens à obtenir de l'aide extérieure pour le processus si nécessaire.

Racisme en contexte académique (R-18)

C'est un aspect des affaires académiques: l'UQAM n'est pas une institution en dehors du monde. Le racisme ne s'arrête pas au pavillon Hubert-Aquin pour rester dans le rue.

Certes, le racisme en contexte académique n'est généralement pas tonitruant, il n'est pas ouvertement haineux. C'est plus un racisme ordinaire, systémique, qui se cache sous les principes de l'application froide des règlements et de la méritocratie.

Exemple #1

Le racisme académique que j'ai rencontré le plus souvent prend une forme assez facilement reconnaissable. L'enseignant·e fait un signalement pour triche et ça vise une personne racisée, généralement, un·e étudiant·e qui a un statut précaire.

Le signalement est fait sans aucune discussion, on prend pour acquis que la personne a triché, on lui parle pas, on lui donne pas d'avertissement, rien. Ça tombe bien pour l'enseignant·e, le signalement au R-18, le débarrasse de devoir faire face à la personne qu'il ou elle a signalé.

Ce genre de signalement reprend un trope de l'imaginaire raciste : la personne racisée qui vole. La preuve que l'enseignant·e adhère à ce trope raciste : il ou elle n'a pas daigné discuter ou avertir avant de signaler.

Lorsque la personne a un statut ou un visa précaire, cela revient à obliger un·e étudiant·e à être mis·e en défaut de renouveler son visa. L'immigration met des bâtons dans les roues et l'enseignant·e est complice.

Exemple #2

Le racisme académique méritocratique prend la forme d'une double punition. Au nom d'un idéal de rigueur, parce qu'ils et elles n'ont pas bien utilisé les normes de présentations des travaux ou qu'ils et elles ont mal cité, l'enseignant colle un plagiat.

Or, et c'est là où on peut dire qu'il y a du racisme académique, l'enseignant en rajoute en faisant couler également le travail. Il le nomme dans un courriel où il explique son signalement ou il l'indique d'une façon ou d'une autre.

Il y a donc une double punition : d'un côté on dit que les étudiant·es ont fraudé (qu'on ne peut les corriger pour cette raison) et de l'autre on dit qu'on peut les corriger et qu'ils ont coulé. Cette

double punition est un excès de hargne qui cache un racisme académique. Généralement, l'enseignant·e utilise des arguments méritocratiques pour justifier sa double punition. Il dit que « ces gens » ne méritent pas d'aller à l'université.

Comment recevoir un plainte qui ressemble à ça ?

Tout d'abord Il faut faire attention à ne pas immédiatement crier au racisme, mais il faut aussi l'énoncer clairement quand on le voit, quand on voit qu'il y a une forme d'acharnement de l'enseignant·e qui s'explique mal.

Il m'est arrivé d'accompagner des gens qui vivent des situations de la sorte. Quand je sens qu'il y a possiblement un problème de cet ordre, je demande à rencontrer la personne en présence. Ensuite, je discute un peu. Il m'arrive alors de rencontrer les éléments nommés plus haut ce qui m'amène à dire à la personne qu'il y a un historique de racisme avec le R-18.

En nommant clairement le racisme, il peut y avoir toute sortes de réactions. Souvent, la personne a le corps qui se relâche d'un coup. On était tendu et là, ça disparaît, ça répond à une question qu'elle n'osait poser. Parfois, il m'est arrivé d'être pris à parti. En nommant la chose, on m'a dit «vous à l'UQAM vous êtes si, vous êtes ça», on s'adressait à ma blancheur, je devais recevoir sa colère, l'accueillir sans juger.

Ça peut être épuisant de recevoir ça si on est pas prêt ou si on a pas une idée claire dans sa tête. C'est pourquoi il est important de chercher à politiser la chose et de faire du bruit.

Les cas de lutte au racisme académique ce sont des cas importants et il faut être là pour les gens, il faut les accompagner dans le processus qui peut aller jusqu'à des plaintes à l'ombudsman, des rencontres avec le département, des prises de parole dans les cours par les étudiant·es concerné·es, des poursuites au civil contre l'UQAM.