

HomoLudens

Homo Ludens

Charte du groupe de recherche

Entrée en vigueur le 22 novembre 2024

Modifiée pour la dernière fois le 27 avril 2025.

Table des matières

1. LA CHARTE	3
1.1 OBJECTIFS DE LA CHARTE	3
1.2 ADHÉSION À LA CHARTE	3
1.3 PERSONNES CONCERNÉES	3
1.4 ESPACES CONCERNÉS	3
2. SIGNALEMENTS ET SANCTIONS.....	3
2.1 PRINCIPES	3
2.1.1 Indépendance d'Homo Ludens.....	3
2.1.2 Possibilité de signaler ou d'être protégé·e·s.....	3
2.2 SIGNALEMENTS	4
2.2.1 Procédure	4
2.2.2 Accès aux données, anonymat et confidentialité	4
2.2.3 Accompagnement de la victime hors Homo Ludens	4
2.2.4 Soutien de la victime hors UQAM.....	4
2.3. AVERTISSEMENT ET EXCLUSION	4
2.3.1 Avertissement.....	4
2.3.2 Exclusion.....	4
3. PERSONNES GARDIENNES DU SENTI	5
4. RESSOURCES	5
4.1. BIBLIOGRAPHIE ET SOURCES.....	5
4.2. COORDONNÉES.....	6
4.2.1. Direction d'Homo Ludens	6
4.2.2. Coordination	6
4.2.3. Formulaire.....	6
4.3. RESSOURCES EXTERNES.....	6
Annexe 1 : Politique n°28	7
Annexe 2 : Politique n°16	7

Le groupe de recherche Homo Ludens est tenu de suivre les mêmes politiques en matière de respect et de sécurité des personnes étudiantes que l'ensemble de l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

1. LA CHARTE

1.1 OBJECTIFS DE LA CHARTE

Le but de cette charte est de garantir à toute personne, membre du groupe de recherche Homo Ludens ou invitée, un espace sécuritaire. À cette fin, Homo Ludens et ses membres s'engagent à prévenir et sanctionner toutes formes de discrimination, harcèlement et violence.

1.2 ADHÉSION À LA CHARTE

Toutes les personnes rejoignant Homo Ludens ou ses espaces de socialisation doivent adhérer à la charte et la respecter.

1.3 PERSONNES CONCERNÉES

Les personnes inscrites à l'UQAM ou non doivent se conformer et adhérer à la charte. Toute personne a le droit au respect qui lui est dû. Le racisme, le sexisme, le harcèlement sexuel et toutes autres discriminations et violences n'ont pas leur place dans ce groupe, comme dans la société.

1.4 ESPACES CONCERNÉS

La charte s'applique lors :

- Des rencontres formelles ou informelles
- De tout autre rassemblement en lien avec les recherches effectuées dans le cadre d'Homo Ludens
- De tout échange en ligne ou hors ligne, peu importe le moyen de communication.

2. SIGNALEMENTS ET SANCTIONS

2.1 PRINCIPES

2.1.1 Indépendance d'Homo Ludens

Cette charte propose des sanctions indépendantes à l'UQAM. Ainsi, en cas de signalement, des dispositions seront prises afin de s'assurer de la sécurité des membres et personnes invitées du groupe Homo Ludens.

2.1.2 Possibilité de signaler ou d'être protégé·e·s

Toute personne côtoyant le groupe de recherche, qu'elle soit membre de l'UQAM, d'une autre université, voire d'aucune université, a droit à la même protection que les autres membres et peut aussi émettre un ou des signalements.

2.2 SIGNALEMENTS

2.2.1 Procédure

Toute situation problématique au regard des politiques 16 et 28 (cf. annexes 1 et 2) dont vous êtes témoin ou victime peut être dénoncée.

Votre témoignage sera entendu sans jugement et peut être réalisé de deux manières :

- Auprès de la personne coordinatrice du groupe (voir coordonnées p.6)
- Par un signalement via le formulaire à disposition sur le site du groupe Homo Ludens (voir [4.2.4](#))

2.2.2 Accès aux données, anonymat et confidentialité

Le signalement peut être confidentiel ou anonyme.

Contrairement au signalement anonyme, la personne sera contactée dans le cadre d'un signalement confidentiel.

La personne coordinatrice du groupe est la seule personne ayant accès aux informations partagées dans le formulaire.

2.2.3 Accompagnement de la victime hors Homo Ludens

Si une personne souhaite faire un signalement auprès du BIPH (Bureau d'Intervention et de Prévention en matière de Harcèlement) de l'UQAM, celle-ci sera soutenue et accompagnée dans sa démarche, si elle le souhaite.

2.2.4 Soutien de la victime hors UQAM

Si une personne souhaite faire un signalement auprès d'un équivalent du BIPH dans une autre université, celle-ci sera soutenue dans sa démarche, si elle le souhaite.

2.3. AVERTISSEMENT ET EXCLUSION

Un signalement peut donner lieu à deux sanctions :

- Un avertissement
- L'exclusion permanente ou temporaire du groupe, des activités de socialisation et du Discord d'Homo Ludens.

2.3.1 Avertissement

Le signalement est étudié par le comité d'évaluation des signalements (voir [4.2.3](#)). La personne faisant l'objet d'un signalement est convoquée par la direction du groupe (voir [4.2.1](#)). Lors de cet entretien, les faits reprochés et la sanction à laquelle elle s'expose dans l'éventualité d'une récidive lui seront indiqués prenant la forme d'un unique avertissement.

2.3.2 Exclusion

L'exclusion du groupe sera prononcée par la direction (voir [4.2.1](#)) suite à une concertation du comité d'évaluation des signalements (voir [4.2.3](#)) à l'encontre de la personne faisant l'objet du signalement, qu'elle soit membre ou non de l'UQAM, dans le cas où l'avertissement n'est pas suivi d'effet ou si les faits rapportés sont

d'une importante gravité : agression physique à caractère sexuel ou non, insultes haineuses et/ou phobiques relevant de toutes formes de discriminations (racisme, sexisme, capacitisme/validisme, LGBTphobie, grossophobie, etc.).

3. PERSONNES GARDIENNES DU SENTI

Des personnes gardiennes du senti ont été désignées à compter de l'entrée en vigueur de la charte. En cas d'absence, les personnes gardiennes du senti désigneront une personne pour tenir ce rôle à leur place de façon ponctuelle.

Lors de chaque rencontre (telles que définies au [1.4.](#)), les personnes gardiennes du senti s'assurent du bien-être des personnes présentes et veillent à ce que les discussions ne soient pas contraires à l'éthique de la charte.

En outre, les personnes gardiennes du senti veillent au respect des tours de parole lors des séances d'Homo Ludens. Dans ce cadre, il leur est légitime d'effectuer des rappels lorsque cela s'avère nécessaire.

Lorsque la séance est suivie d'un moment de socialisation, une personne gardienne du senti se chargera de veiller à son bon déroulement. Pour les événements rassemblant des personnes hors Homo Ludens (fête de Noël, 5 à 7 post-colloques, etc.), deux personnes gardiennes sont désignées afin de s'assurer du bon déroulement des événements et de la sécurité de tout le monde.

Il est à noter que le cahier des revendications de *l'Association facultaire en sciences humaines* (AFESH) a relevé plusieurs cas d'intoxication au GHB dans deux bars (Cahier de revendication, 2017, p. 14). Ceux-ci sont à proscrire pour la tenue d'événements de socialisation.

4. RESSOURCES

4.1 BIBLIOGRAPHIE ET SOURCES

- Politique n°28

https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2018/05/Politique_no_28.pdf

- Politique n°16

https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2019/04/Politique_no_16_2.pdf

- Politique n°42

https://instances.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/47/2018/05/Politique_no_42.pdf

- Cahier de revendication de l'AFESH (2017)

<https://afesh-uqam.ca/cahier-des-revendications/cahier-des-revendications-afesh/>

4.2 COORDONNÉES

4.2.1 Direction d'Homo Ludens

Maude Bonenfant

bonenfant.maude@uqam.ca

Gabrielle Trépanier-Jobin

trepanier_jobin@uqam.ca

4.2.2 Coordination

Élisa Vial

vial.elisa@courrier.uqam.ca

4.2.3 Comité d'évaluation des signalements

Le comité en charge d'évaluer les signalements à l'encontre d'une personne membre d'Homo Ludens est composé de Maude Bonenfant, Gabrielle Trépanier-Jobin, Élisa Vial, Irina Joseph et Maeva Charre-Tchang.

4.2.4 Formulaire

[Formulaire de signalement](#)

<https://forms.gle/hWfd6UiqmxoQhWtR8>

4.3 RESSOURCES EXTERNES

Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement (BIPH)

<https://harcelement.uqam.ca/>

Ressources hors campus : <https://harcelement.uqam.ca/ressource/ressources-hors-campus/>

Annexe 1 : Politique n°28

(Extrait des points 6., 6.1, 6.2, 6.3, 6.4)

- **Illustrations de situation d'harcèlement :**

Les comportements suivants, entre autres, sont considérés comme discriminatoires ou harcelants (non exhaustifs) :

- Remarques, commentaires, allusions, plaisanteries, insultes dénigrant une personne en raison de son origine, de la couleur de sa peau, de sa religion, de sa culture, de son appartenance ethnique, etc.
- Déni de droits ou d'avantages à une personne, en raison de son origine, de la couleur de sa peau, de sa religion, de sa culture, de son appartenance ethnique, etc.
- Représailles ou menaces de représailles à une personne, en raison de son origine, de la couleur de sa peau, de sa religion, de sa culture, de son appartenance ethnique, etc.
- De façon générale, toute conduite offensante à l'endroit d'une personne ou tout déni de droit ou d'avantages à une personne qui repose sur l'origine, la couleur de peau, la religion, la culture, l'appartenance ethnique, etc., de cette personne.

Annexe 2 : Politique n°16

(Extraits des points 3.7, 3.17, 3.20)

- **Harcèlement sexuel**

Le harcèlement est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes à caractère sexuel répétés qui sont hostiles ou non désirés, blessants ou injurieux d'une personne envers une autre et ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et pouvant entraîner pour celle-ci un milieu de travail ou d'études néfaste. Ces conduites vexatoires peuvent être le fait d'une seule personne ou d'un groupe de personnes. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour cette personne.

- **Sexisme**

Comportements, propos ou attitudes discriminatoires à l'encontre des femmes et des minorités de genre fondés sur des croyances stéréotypées entourant la différence des sexes et des genres. Dans le cadre de la présente politique, l'hétérosexisme, soit les comportements, les propos ou attitudes discriminatoires qui perpétuent et renforcent les normes de genre hétérosexuelles, est considéré comme une forme de sexisme. Les cas suivants sont, notamment, du sexisme ou de l'hétérosexisme :

- une personne insultée, maltraitée, ignorée ou exclue en raison de son identité de genre ou de son orientation sexuelle présumée;
- des commentaires selon lesquels certaines personnes ne sont pas compétentes dans leur domaine parce que ce sont des femmes;
- des comportements, des attitudes ou des propos misogynes, homophobes, lesbophobes, transphobes, etc.;
- des propos désobligeants et suspicieux à l'égard d'hommes qui prennent un congé parental pour s'occuper d'un nouveau-né. La présente définition de sexisme et son interdiction dans la présente politique n'ont pas pour effet d'interdire les règles, politiques, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes vivant de la discrimination, notamment du fait de leur sexe ou de leur genre.

- **Violences à caractère sexuel**

Comportements, propos et attitudes à caractère sexuel non consentis ou non désirés, avec ou sans contact physique, incluant ceux exercés ou exprimés par un moyen technologique, tels les médias sociaux ou autres médias numériques. Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester par un geste unique ou s'inscrire dans un continuum de manifestations et peuvent comprendre la manipulation, l'intimidation, le chantage, la menace implicite ou explicite, la contrainte ou l'usage de force.

Les violences à caractère sexuel incluent, notamment :

- la production ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles explicites et dégradantes, sans motif pédagogique, de recherche, de création ou d'autres fins publiques légitimes;
- les avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;
- la manifestation abusive et non désirée d'intérêt amoureux ou sexuel;
- les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel, devant ou en l'absence de la personne visée;
- les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- le (cyber) harcèlement sexuel;
- la production, la possession ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles d'une personne sans son consentement;
- les avances non verbales, telles que les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés;
- l'agression sexuelle ou la menace d'agression sexuelle;
- l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue;
- les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel.