



**CONSULTATION MINISTÉRIELLE SUR LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL
AU SEIN DES CAMPUS UNIVERSITAIRES ET DES COLLÈGES DU QUÉBEC**

ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION

6 Janvier 2017

Le générique masculin, lorsqu'il est employé dans ce document, l'est sans aucune discrimination et uniquement pour faciliter la lecture du texte.

Ce document est le résultat du travail de recherche, d'analyse et de rédaction des personnes suivantes :

Jean-Marie Lafortune, professeur à l'UQAM
et président de la FQPPU

Christine Proulx, professionnelle de recherche
à la FQPPU

Avec la collaboration de :

Mireille Dubé, professeure à l'UQTR
et conseillère à la FQPPU

Depuis 1991, la FQPPU représente la majorité des professeures et professeurs réguliers dans les universités francophones et anglophones du Québec.

Pour nous joindre :

666, rue Sherbrooke Ouest, bureau 300
Montréal (Québec) H3A 1E7

Téléphone : 514-843-5953
Ligne sans frais : 1-888-843-5953
Télécopieur : 514-843-6928
Courriel : federation@fqppu.org

INTRODUCTION

Le problème des violences à caractère sexuel (VACS) est présent dans toute la société, si bien que les établissements universitaires n’y échappent pas. Les récentes agressions survenues dans les résidences de l’Université Laval et ayant eu un écho retentissant dans les médias sont un rappel de cette triste réalité¹. Des activités d’initiation dans certaines universités ont également été dénoncées par plusieurs commentateurs comme perpétuant la misogynie, l’homophobie et la culture du viol².

Dans la foulée de ces événements, la ministre responsable de l’Enseignement supérieur, Hélène David, a annoncé la tenue de consultations sur les VACS au sein des campus universitaires et des collèges du Québec, auxquelles la Fédération québécoise des professeures et professeurs d’université (FQPPU) souhaite apporter sa contribution. La ministre s’est aussi engagée à adopter une loi similaire à celles de l’Ontario et du Manitoba qui obligerait les universités à élaborer une politique et des procédures ainsi qu’à offrir du soutien aux victimes de VACS³. La Fédération soutient cet engagement, mais tient à souligner l’importance de doter les établissements d’un financement suffisant afin de soutenir les initiatives qu’ils mettront en place.

Historiquement, la FQPPU a maintes fois affirmé l’importance de réaliser les missions universitaires dans un environnement adéquat, l’obligation légale des administrations universitaires d’aménager un milieu de travail et d’étude sain, sécuritaire et respectant la dignité des personnes, ainsi que la responsabilité qui incombe aux différents acteurs du milieu universitaire de dénoncer les comportements inacceptables, tels que le harcèlement, lorsqu’ils en sont victimes ou témoins⁴. Le présent document prolonge ces prises de position en ciblant spécifiquement les VACS.

Le document de consultation élaboré par le ministère propose neuf questions visant à déterminer les pratiques exemplaires, les conditions de succès et les moyens nécessaires pour que les établissements d’enseignement supérieur deviennent des chefs de file en ce qui a trait aux trois thèmes suivants : 1) la prévention et la sensibilisation; 2) la sécurité des personnes; et 3) la gestion des plaintes. Bien que nous jugions certaines mesures de sécurité nécessaires sur les campus, une augmentation de la surveillance n’est pas, selon nous, la voie à emprunter pour s’attaquer à l’origine du problème des VACS. C’est pourquoi nous insisterons ici sur les deux autres thèmes.

La prévention et la sensibilisation s’inscrivent comme la pierre angulaire sur laquelle doivent reposer les interventions en matière de harcèlement psychologique ou sexuel, d’agression sexuelle et de discrimination sous toutes ses formes. Elles sont essentielles pour combattre les stéréotypes, déconstruire les mythes, dont ceux associés aux VACS, ainsi que pour véhiculer des valeurs égalitaires. La première section de notre mémoire est consacrée à ce thème.

¹ Caillou, A. (2016, 24 octobre). Agressions à l’Université Laval : deux étudiants arrêtés. *Le Devoir*. Repéré à <http://www.ledevoir.com/societe/justice/482907/agressions-a-l-universite-laval-deux-personnes-arretees>; Cloutier, P. (2016, 16 octobre). Vague d’agressions sexuelles en une nuit à l’Université Laval. *Le Soleil*. Repéré à http://www.lapresse.ca/le-soleil/justice-et-faits-divers/201610/16/01-5030947-vague-dagressions-sexuelles-en-une-nuit-a-luniversite-laval.php?utm_categorieinterne=traffickers&utm_contenuinterne=cyberpresse_vous_suggere_5031218_article_POS1.

² Lalonde, M. (2016, 10 décembre). Quebec wants to lead North America in reducing campus sexual violence. *Montreal Gazette*. Repéré à <http://montrealgazette.com/news/local-news/after-another-fall-of-campus-scandals-quebec-promises-to-lead-north-america-in-protecting-students-from-sexual-violence>.

³ Lalonde, M. (2016, 10 décembre). *Ibid.*

⁴ Leclerc, C., Sabourin, C., & Bonneau, M. (2006). *Le harcèlement psychologique chez les professeures et professeurs d’université : Témoignages, analyse et pistes d’action pour les syndicats*. Montréal : FQPPU.

La seconde section porte sur la gestion des plaintes. Si des mécanismes pour déposer et traiter les plaintes liées au harcèlement sont en place dans toutes les universités québécoises, on déplore le manque de cohérence et le suivi inadéquat des dossiers⁵. Il appert que les politiques et les procédures doivent mieux prendre en compte les VACS afin de les prévenir et de les contrer. Il conviendrait que des comités formés d'un ensemble d'acteurs au sein de chaque université procèdent à leur examen approfondi.

Les mesures varient considérablement entre les établissements. Si le respect de l'autonomie des universités ne permet peut-être pas d'imposer des politiques et des procédures, la réflexion proposée permet de dégager certains éléments qui favorisent l'accessibilité des ressources, le soutien aux victimes ainsi que le traitement équitable de toutes les parties impliquées dans les recours informels et formels.

1. De quoi parle-t-on précisément ?

Avant de nous lancer dans la discussion sur la prévention et sur la sensibilisation, il convient de mieux définir les VACS et de présenter quelques statistiques afférentes.

Le document ministériel guidant la consultation ne propose aucune définition des VACS. Or, les politiques de chaque institution se doivent d'être claires sur ce qu'elles régissent. Est-ce qu'un seul acte peut constituer un motif raisonnable pour porter plainte ? Si oui, de quel type de comportement s'agit-il ? Une définition sans équivoque permet non seulement de mieux identifier les comportements inacceptables, de mieux orienter la prévention et la sensibilisation, mais aussi de baliser les motifs valables pour le dépôt d'une plainte.

Depuis l'adoption du projet de loi 132⁶, le 8 mars 2016, la définition de « violence sexuelle » s'inscrit dans la Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario.

[Elle] s'entend de tout acte sexuel ou de tout acte visant la sexualité, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle d'une personne, qu'il soit de nature physique ou psychologique, qui est commis, que l'on menace de commettre ou qui est tenté à l'endroit d'une personne sans son consentement. S'entend normalement de l'agression sexuelle, du harcèlement sexuel, de la traque, de l'outrage à la pudeur, du voyeurisme et de l'exploitation sexuelle (Art. 17).

L'Université McGill et l'Université Concordia ont toutes deux adopté des politiques concernant les VACS⁷. Les définitions y figurant correspondent à celle de la loi ontarienne, mais en plus de la violence sexuelle, l'agression sexuelle ainsi que le harcèlement sexuel sont définis dans la politique de l'Université Concordia.

⁵ Gauvreau, C. (2016, 8 novembre). Rompre avec la culture du silence: Une victime de harcèlement sexuel demande plus de transparence dans le processus de plainte. *Actualités UQAM*. Repéré à <https://www.actualites.uqam.ca/2016/rompre-culture-silence> ; Lalonde, M. (2016, 10 décembre). *Op cit.* ; Nadeau, J. (2016, 6 mai). L'ETS montréalaise du doigt pour son inaction : une première plainte vient d'être déposée. *Le Devoir*. Repéré à <http://www.ledevoir.com/societe/education/470211/l-ets-confrontee-a-une-premiere-plainte>.

⁶ PL 132, *Loi modifiant diverses lois en ce qui concerne la violence sexuelle, le harcèlement sexuel, la violence familiale et des questions connexes*, 1^e sess, 41^e lég, Ontario, 2016 (sanctionné le 8 mars 2016), LO 2016, c 2.

⁷ Université Concordia. (2016, 20 mai). *Policy regarding sexual violence*. Montréal : Auteur ; Université McGill. (2016, 1er décembre). *Politique contre la violence sexuelle*. Montréal : Auteur.

“Sexual assault” is an offence under the Criminal Code of Canada. It is illegal. Sexual assault is any unwanted act of a sexual nature imposed by one person upon another and includes such activities as kissing, fondling, oral or anal sex, intercourse, or other forms of penetration, without consent. Sexual assault can occur between strangers, acquaintances or be perpetrated by someone known to the survivor/victim. It can also occur in a dating relationship, between spouses, or in any other relationship.⁸

La définition du harcèlement sexuel repose sur le caractère répétitif des actes ou sur une seule conduite grave, tout comme la définition du harcèlement psychologique évoquée dans la Loi sur les normes du travail⁹, qui inclut le harcèlement sexuel. Ce dernier désigne :

une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. (Art. 81.18)

Ainsi, l'Université Concordia définit le harcèlement sexuel comme :

a course of unwanted remarks, behaviours, innuendo, taunting or communications of a sexual nature and/or a course of unwanted remarks, behaviours or communications based on gender, gender identity, and/or sexual orientation where the person responsible for the remarks, behaviours or communications knows or ought reasonably to know that these are unwelcome. Sexual harassment may consist of unwanted attention of a sexual nature such as personal questions about one's sex life, unwelcome sexual invitations or requests, or unwelcome remarks about someone's appearance. Sexual harassment may also consist of unwelcome remarks based on gender, gender identity or sexual orientation where such remarks may not be of a sexual nature but are nevertheless demeaning such as derogatory gender based jokes or comments.

A single serious incidence of such behaviour may constitute harassment if it has the same consequences and if it produces a lasting harmful effect on the survivor/victim.¹⁰

1.1 Quelle ampleur a le phénomène ?

Les enquêtes statistiques démontrent que les VACS sont présentes tant dans la société qu'au sein du milieu universitaire. Les données de Statistique Canada tirées de l'Enquête sociale générale (ESG) sur la victimisation de 2014 chiffrent à 2,2 % la proportion de Canadiens ayant été victimes d'une agression sexuelle dans les douze mois précédant l'enquête¹¹. Selon cette même source, les femmes sont plus souvent victimes de ce type d'agression (3,7 %), mais aussi les jeunes (7,1 % des 15-24 ans et 3,2 % des 25-34 ans), de même que les étudiants (7,3 %). Il est toutefois difficile de déterminer si, pour ces derniers, les facteurs de risque sont liés aux expériences de vie à cet âge ou au milieu qu'ils côtoient. Seulement 5,0 % des agressions sexuelles rapportées dans l'ESG ont été signalées à la police.

⁸ Université Concordia. (2016, 20 mai). *Op Cit.*, p.2.

⁹ *Loi sur les normes du travail*, chapitre N-1.1, 2002, c. 80, a. 47.

¹⁰ Université Concordia. (2016, 20 mai). *Op Cit.*, p.2-3.

¹¹ Perreault, S. (2015). La victimisation criminelle au Canada, 2014. *Juristat, Catalogue N° 85-002-X*.

Le caractère transversal des questions de cette enquête ne permet pas d'évaluer la proportion de Canadiens ayant subi une agression sexuelle au cours de leur vie ou au cours de leur parcours d'études. Par contre, les données de l'Enquête sur la violence envers les femmes (EVEF) réalisée par Statistique Canada estimaient, en 1993, que plus d'une Canadienne sur trois (39 %) avait subi au moins une agression sexuelle de la part d'un homme depuis l'âge de 16 ans¹².

Les résultats de l'Enquête sexualité, sécurité et interaction en milieu universitaire (ESSIMU), menée en 2016 dans six universités québécoises par le biais d'un questionnaire en ligne, confirment que les VACS sont bien présentes en contexte universitaire. Bien que le processus volontaire de la participation en ligne ne permette pas de généraliser les résultats, ceux-ci correspondent davantage aux chiffres de l'EVEF qu'à ceux de l'ESG : 37 % des 9 284 étudiants, employés et enseignants ayant participé au sondage de l'ESSIMU affirment « avoir vécu une forme de violence sexuelle, allant du harcèlement à l'agression, commise par une personne affiliée à l'université depuis leur entrée dans l'établissement »¹³. Des inégalités de genre persistent à ce niveau alors que les femmes ainsi que les personnes LGBT subissent plus souvent ces formes de violence¹⁴.

Outre les statistiques sur la prévalence de VACS, certaines études sur le consentement ou la coercition sexuelle basées sur la présentation de scénarios hypothétiques aux participants font ressortir un immense besoin d'éducation en matière de sexualité. Un sondage de la Fondation canadienne des femmes montre que les deux tiers des Canadiens (67 %) ne comprennent pas bien ce qu'est le consentement lorsque des mises en situation leur sont présentées même s'ils estiment *a priori* que le consentement des partenaires est indispensable dans une relation sexuelle¹⁵. Dans une autre étude, le tiers des hommes interrogés soutiennent qu'ils auraient une relation sexuelle en l'absence de consentement s'ils étaient certains de ne pas être poursuivis¹⁶. Les croyances sur les agressions sexuelles qui banalisent la violence sexuelle ou en rendent les victimes responsables sont d'ailleurs assez répandues en milieu universitaire¹⁷.

2. Prévention et sensibilisation à tous les niveaux du système d'éducation

Constatant l'étendue du problème, nous sommes d'avis que la prévention et la sensibilisation sont les bases de la promotion des relations respectueuses et égalitaires en milieu universitaire ainsi que dans la société de façon générale. Ce processus éducatif doit débuter bien avant l'entrée à l'université. Le système d'éducation, en tant qu'agent de socialisation, doit occuper une place de premier plan. Il est indispensable que les cours d'éducation sexuelle dans les écoles abordent les stéréotypes, déconstruisent les mythes et enseignent ce qu'est le consentement en matière de sexualité.

¹² Statistique Canada. (2006). *Mesure de la violence faite aux femmes: tendances statistiques 2006*. Ottawa : Auteur.

¹³ Venne, J.-F. (2016, 9 novembre). Une équipe enquête sur le harcèlement et la violence sexuels en milieu universitaire. *Affaires Universitaires*. Repéré à <http://www.affairesuniversitaires.ca/actualites/actualites-article/une-equipe-enquete-sur-le-harcelement-et-la-violence-sexuels-en-milieu-universitaire/>.

¹⁴ Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M.-F., Kurtzman, L., & Duhamel, N. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : principaux constats et propositions d'action*.

¹⁵ Fondation canadienne des femmes. (2015, 5 mai). 1 seul Canadien sur 3 sait ce qu'est le consentement sexuel. Repéré à <http://www.canadianwomen.org/fr/press-consent>.

¹⁶ Nadeau, J. (2016, 21 octobre). L'homme est un loup pour la femme : une étude expérimentale montre que le tiers des hommes pousseraient la séduction jusqu'à l'agression s'ils étaient assurés de ne pas être poursuivis. *Le Devoir*. Repéré à <http://www.ledevoir.com/non-classe/482819/l-homme-est-un-loup-pour-la-femme>.

¹⁷ Bergeron, M, et al. (2016). *Op cit.* ; Université d'Ottawa. [2015]. *Rapport du groupe de travail sur le respect et l'égalité : mettre fin à la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa*. Ottawa : Auteur.

En ce sens, nous appuyons la recommandation du Conseil du statut de la femme qui propose que l'éducation sexuelle « ne soit pas uniquement axée sur la prévention des risques, mais qu'elle porte aussi sur d'autres sujets, tels que les relations interpersonnelles (gestion des conflits, entre autres), le désir, le plaisir, le consentement sexuel, l'amour, l'intimité et, bien entendu, la compréhension des normes sociales dominantes qui régissent la sexualité et l'ensemble des rapports entre les femmes et les hommes »¹⁸. Nous estimons que les rapports égalitaires et exempts de discrimination sous toutes ses formes (sexe, origine ethnique, handicap, etc.) peuvent être enseignés dès l'école primaire, par exemple, en inculquant la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁹ aux enfants. Les campagnes de sensibilisation contre l'intimidation sont aussi un moyen d'aborder le sujet auprès des jeunes.

Bien entendu, la prévention et la sensibilisation doivent se poursuivre au sein des collèges et des universités. À ce titre, nous saluons l'initiative d'un ensemble d'acteurs du milieu universitaire, appuyée par le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) et le Secrétariat à la condition féminine, d'avoir mis sur pied la campagne *Sans oui, c'est non !*²⁰ qui définit le consentement, l'agression sexuelle ainsi que le harcèlement sexuel. Cette campagne dirige les personnes intéressées vers les ressources disponibles au Québec, mais aussi au sein de chaque université. Tous les membres de la communauté universitaire, qu'ils soient étudiants, professeurs, chargés de cours, professionnels, personnels de soutien ou cadres doivent être sensibilisés au harcèlement et aux VACS puisque personne n'en est à l'abri. C'est d'abord en étant sensibilisés que les acteurs du milieu universitaire pourront se sentir plus à même d'identifier les comportements inadéquats et d'intervenir dans ces situations. Par exemple, une dénonciation immédiate de commentaires sexistes ou dégradants pourrait identifier ces comportements comme étant inacceptables et ainsi réduire le risque que la situation dégénère.

Devant la difficulté d'amener les membres de la communauté universitaire à participer à des démarches de sensibilisation de leur plein gré²¹, il est primordial de multiplier les plateformes et les activités afin de rejoindre l'ensemble de la communauté, directement par ces initiatives ou indirectement par leurs pairs qui seront sensibles aux VACS.

Affiches, sites Internet dédiés, médias sociaux, conférences et ateliers sont autant d'outils et d'activités pouvant être envisagés, et leur utilisation pourrait être accrue lors des périodes d'initiation. Une approche « former la formatrice ou le formateur » pourrait aussi s'avérer efficace²². La formation des représentants des associations et des syndicats d'employés, des professeurs, des chargés de cours et des étudiants, des membres de la direction, du personnel de divers services aux étudiants (installations sportives, résidences, etc.) et des autres groupes influents sur les campus pourrait permettre à ceux-ci de transmettre leurs acquis à leurs collègues, soit par l'enseignement, l'organisation d'activités de sensibilisation ou simplement en leur donnant les outils pour parler des VACS, confronter les stéréotypes lorsqu'ils sont véhiculés, accueillir les signalements avec empathie ou diriger les personnes qui ont besoin d'aide vers les ressources de soutien.

¹⁸ Conseil du statut de la femme. (2016). *Mémoire sur la violence contre les jeunes femmes et les filles*. Québec : Auteur, p.5.

¹⁹ *Charte des droits et libertés de la personne*, chapitre C-2 : à jour au 1^{er} novembre 2016, [Québec], Éditeur officiel du Québec, 2016.

²⁰ Campagne « Sans oui, c'est non ! ». (2016). Repéré à <http://www.harcelementsexuel.ca>.

²¹ Godderis, R. (2016, 7 décembre). How faculty can help end sexual violence on campus. *Academic Matters*. Repéré à <http://www.academicmatters.ca/2016/12/faculty-can-help-end-sexual-violence-campus/>; Porter, I. (2016, 13 décembre). Une consultation en toute intimité: à peine une quinzaine de personnes ont participé à l'initiative de l'Université Laval. *Le Devoir*. Repéré à <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/486942/universite-laval-la-consultation-sur-la-violence-sexuelle-peu-courue>.

²² Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. (2012). Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario. Repéré à http://www.women.gov.on.ca/owd/french/ending-violence/campus_guide.shtml.

Par ailleurs, la prise en compte des expertises des groupes engagés dans la recherche sur les VACS ou dans le soutien aux victimes à l'interne, mais provenant aussi du milieu communautaire, enrichirait la formation développée²³. Le sous-financement des organismes communautaires qui viennent en aide aux victimes d'agression sexuelle, femmes et hommes, parmi lesquels plusieurs conçoivent et offrent de la formation dans le système d'éducation, a été décrié à maintes reprises²⁴. Un financement supplémentaire dédié de la part du MEES et du Secrétariat à la condition féminine s'impose donc pour ne pas surcharger les ressources qui élaboreront l'offre de formation.

3. Crédibilité et efficacité des mécanismes de gestion des plaintes

La FQPPU tient à souligner l'importance de se pencher sur les dispositifs nécessaires à implanter afin de gérer les plaintes liées aux VACS de manière à offrir du soutien aux victimes et à maintenir la confidentialité de toutes les parties concernées. Si toutes les universités québécoises disposent de politiques ou de règlements contre le harcèlement, ces instruments diffèrent sensiblement d'un établissement à l'autre. L'Université Concordia et l'Université McGill ont récemment adopté des politiques concernant les VACS²⁵, alors que d'autres ont entamé une révision de leur politique sur le harcèlement²⁶.

La définition des VACS, les orientations en termes de prévention, de sensibilisation et de formation, l'identification des intervenants responsables d'accueillir les signalements, la description de leur rôle et de leurs pouvoirs, les recours possibles et les procédures leur étant rattachées sont autant d'éléments qui peuvent s'inscrire dans une politique. Nous croyons qu'un premier pas dans la bonne direction est d'identifier le problème et de prendre une position institutionnelle ferme qui condamne les VACS. Chaque université devrait donc agir en ce sens. Pour ce faire, les institutions doivent d'abord réviser leurs politiques.

3.1 Examen des politiques et procédures en vigueur

La communauté universitaire gagnerait à ce que les représentants des différents groupes la composant soient impliqués dans l'évaluation des politiques existantes et leur révision en vue de mieux tenir compte des VACS. L'expérience directe du personnel et des membres de la direction déjà impliqués dans l'accueil et le traitement des signalements et des plaintes permettrait d'éclaircir ce qui fonctionne bien ou moins bien dans l'état actuel des choses. La prise en compte des expériences respectives des représentants des syndicats et associations d'employés, de professeurs, de chargés de cours et d'étudiants, des groupes de

²³ C'est d'ailleurs l'orientation prise à l'Université du Québec en Outaouais, qui offrira des activités de sensibilisation et de formation à son personnel en partenariat avec le CALACS de l'Outaouais : Ici Radio-Canada. (2016, 7 décembre). L'UQO « travaille fort » pour faire face aux problématiques liées à la violence sexuelle. Repéré à <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1004341/uqo-problematique-violence-sexuelle-rapport-essimu>.

²⁴ Comité conseil du RQCALACS. (2016, 14 décembre). La lutte aux violences sexuelles n'est pas une lutte à visage unique. *Ricochet*. Repéré à <https://ricochet.media/fr/1592/la-lutte-aux-violences-sexuelles-nest-pas-une-lutte-a-visage-unique> ; Ici Radio-Canada. (2016, 21 octobre). Lancement d'un mouvement québécois contre les violences sexuelles. Repéré à <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/810167/lancement-quebec-contre-violences-sexuelles> ; Lamoureux, D. (2016). Non à la culture du viol ! À *babord ! Revue sociale et politique*, 67. ; Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel. (2015). *Les agressions à caractère sexuel c'est non. Ensemble réagissons !* Montréal : RQCALACS.

²⁵ Université Concordia. (2016, 20 mai). *Op Cit.* ; Université McGill. (2016, 1 décembre). *Op Cit.*

²⁶ Léouzon, R. (2016, 7 décembre). La consultation sur les violences sexuelles critiquée. *Métro*. Repéré à <http://journalmetro.com/actualites/montreal/1061035/la-consultation-sur-les-violences-sexuelles-critiquee/> ; Ici Radio-Canada. (2016, 29 octobre). Le plan de lutte contre la violence sexuelle de l'UQO reçoit un accueil partagé. Repéré à <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/811679/femmes-violence-sexuelle-uqo-plan-strategique>.

chercheurs travaillant sur les questions des VACS, du harcèlement ou de la discrimination, ainsi que le personnel traitant avec les étudiants en première ligne (santé, soutien psychologique, résidences, installations sportives, bibliothèques, sécurité, etc.) permettraient d'enrichir l'évaluation et de développer un cadre plus juste, clair et cohérent. Il en va de même de leur apport lors de la révision périodique des politiques et procédures.

Nous proposons donc qu'un comité représentatif des différents acteurs du milieu universitaire soit mis sur pied dans chaque université, si ce n'est déjà fait, afin de procéder à l'examen des règlements en vigueur et de proposer des recommandations. À ces fins, il peut également être utile de comparer les politiques en place.

3.2 Comparaison sommaire des politiques de certaines universités québécoises

Afin de dégager les grandes lignes des procédures régissant les signalements et les plaintes, nous nous sommes penchés sur les politiques de certaines universités²⁷. Cet exercice n'est qu'une appréciation sommaire de ce qui existe et est effectué avec l'objectif de nous renseigner sur la variabilité des mesures. Un exercice comparatif plus rigoureux et exhaustif, requérant plus de temps, s'avèrerait fort utile.

D'une part, certaines universités regroupent l'ensemble des procédures dans une même politique alors que d'autres, même si elles ont une politique sur le harcèlement ou sur les VACS, s'en servent davantage pour y spécifier certains aspects additionnels tout en référant aux autres politiques en place, tels les codes de droits et de responsabilités, pour détailler les recours. Dans ce dernier cas, la politique « additionnelle » sur le harcèlement ou les VACS permet notamment à l'université de se positionner contre ce type de comportements, de les définir, de présenter les grandes orientations de l'institution en termes de prévention, de rappeler le rôle de chaque membre de la communauté universitaire et de spécifier le rôle d'un bureau qui agit comme ressource principale pour les victimes. Pour mieux comprendre les structures et les procédures qui existent au sein des universités, il faut donc parfois synthétiser les éléments de sources diverses.

Un des premiers constats sur la variabilité des procédures entre les universités concerne l'existence (ou l'absence) d'un bureau spécifique responsable, entre autres, de recevoir les victimes et d'accueillir leur signalement. Les personnes à contacter varient considérablement, allant des gestionnaires (pour les employés) et des directeurs aux services étudiants (pour les étudiants), jusqu'au conseiller d'un bureau créé spécifiquement à cette fin (ci-après le Bureau). Ces personnes doivent généralement renseigner les victimes sur leurs droits (par exemple, le droit d'être accompagné tout au long du processus), sur les ressources disponibles, tel le soutien psychologique, sur les recours informels et formels possibles et les orienter selon leur décision.

Ensuite, si une plainte formelle est déposée, la personne habilitée à la recevoir peut être le conseiller du Bureau, le vice-recteur/directeur des ressources humaines (pour les employés), le vice-recteur/directeur des services étudiants/secrétaire général (pour les étudiants) ou encore un des évaluateurs nommés par le vice-principal exécutif parmi les professeurs et le personnel administratif. Certaines politiques prévoient aussi des « substituts » dans le cas où la plainte vise l'une de ces personnes.

Lorsque c'est le conseiller du Bureau qui reçoit la plainte, il la transmet à l'autorité compétente pour enquêter. Le conseiller du bureau évalue parfois la recevabilité de la plainte avant de la transmettre.

²⁷ Université Concordia, Université Laval, Université McGill, Université de Sherbrooke, Université du Québec à Rimouski et Université du Québec à Trois-Rivières.

Quand il s'agit plutôt d'un membre de la direction ou d'un évaluateur interne nommé par l'administration, cette personne détient parfois également le rôle d'enquêteur. Donc, l'enquêteur peut être un membre de la direction, par exemple le vice-recteur/directeur aux ressources humaines, le vice-recteur/directeur aux services étudiants, un doyen ou un professeur. Dans d'autres cas, l'enquête est confiée à une firme externe ou à un comité dans lequel au moins un membre est externe.

Les personnes chargées d'enquêter transmettent des recommandations quant aux sanctions à appliquer, le cas échéant, ou, lorsque l'enquêteur est aussi un membre de la direction, décident elles-mêmes des mesures disciplinaires à mettre en œuvre. Parfois, un jury formé d'étudiants, de professeurs et d'étudiants ou de membres du personnel de soutien et d'étudiants constitue l'instance qui impose des sanctions. Les décisions s'appuient sur les règlements, codes et conventions collectives en vigueur et peuvent aller jusqu'au congédiement d'un employé ou à l'expulsion d'un étudiant.

Si le résultat du processus est jugé insatisfaisant par les plaignants, certains recours s'offrent à eux, comme un appel à la décision, le dépôt d'un grief par un employé ou celui d'une plainte au protecteur universitaire (ombudsman) par un étudiant. Notons toutefois que certains établissements ne possèdent pas de protecteur universitaire.

Suivant les dispositions relatives au délai de prescription prévues par la Loi sur les normes du travail, le dépôt d'une plainte formelle doit se faire dans les 90 jours de la dernière manifestation de harcèlement. C'est ce qui prévaut dans les politiques à l'égard des employés, mais les délais pour les étudiants ne sont pas toujours les mêmes.

3.3 Accessibilité et soutien : un ou plusieurs bureaux ?

À l'heure actuelle, très peu de cas de VACS touchant les étudiants, les enseignants et les employés sont rapportés aux instances universitaires. L'ESSIMU chiffre à 15 % le taux de dénonciation²⁸. Nombreux sont ceux qui n'ont jamais parlé de leur expérience à qui que ce soit. Ceux qui l'ont fait ne se font pas nécessairement orienter vers les bonnes ressources. Constat : plusieurs personnes qui ont besoin d'aide ne l'obtiennent pas. D'une part, l'information concernant les ressources d'aide, les recours possibles ainsi que les personnes à contacter pour faire un signalement doit être facilement accessible en ligne sur le site de chaque université, mais aussi publicisée sur les campus.

Le fait de consolider la coordination du soutien aux victimes au sein d'un même bureau, comme cela est fait dans plusieurs établissements, pourrait également encourager les signalements puisqu'il serait plus facile pour quiconque informé d'une situation de VACS d'encourager la personne à contacter la ressource en question. Bien entendu, il faut aussi que les confidences soient accueillies sans jugement. Cela passe par la sensibilisation et la prévention de tous les membres de la communauté universitaire, thème abordé dans la section précédente.

Un avantage de la création d'un bureau spécifique pour accueillir les victimes de VACS tient au soutien spécialisé pouvant y être fourni. Par contre, le sujet des VACS demeurant très délicat, nous ne pouvons écarter la possibilité que certaines personnes se sentent stigmatisées en s'y rendant. Ainsi, un emplacement discret et des façons anonymes de contacter le personnel y étant assigné favoriseraient les signalements. Des réticences à déposer une plainte dans un bureau à aire ouverte ont été exprimées²⁹.

²⁸ Bergeron et al. (2016). *Op Cit.*

²⁹ Pihlaja, S. (2016, 5 décembre). There is still confusion about what constitutes sexual violence [Billet de blogue]. *Times Higher Education*. Repéré à <https://www.timeshighereducation.com/blog/confused-students-dont-know-what-sexual-violence>.

Nous voyons quelques avantages à réunir les services aux victimes de VACS, de harcèlement psychologique et de discrimination au sein d'un même bureau plutôt que de créer ce qui serait une structure additionnelle dédiée uniquement aux VACS. D'abord, la stigmatisation des victimes serait sans doute moindre comme le bureau aurait un champ de juridiction plus large. Ensuite, la possibilité que différents bureaux au sein des universités se renvoient les dossiers des étudiants, des employés, des professeurs, des chargés de cours ou des cadres désireux de signaler des abus serait moindre. Selon nous, la qualité de l'accueil des victimes et du suivi de leur dossier passe par une cohérence des structures et des mécanismes en place. Qu'advierait-il à une personne qui recevrait des menaces dans le but de l'inciter à avoir une relation sexuelle, mais qui, en plus, subirait du racisme de la part du même présumé agresseur ? Vers quel bureau se dirigerait-elle ? Est-ce que son dossier serait traité dans son ensemble ou séparément selon la nature sexuelle ou raciste des événements ?

Pour ces raisons, l'existence d'un seul bureau recevant les signalements pour différents motifs, incluant les VACS, est préférable, d'autant plus que le soutien spécialisé dont devraient bénéficier les victimes de VACS pourrait très bien y être fourni. Au moins une personne formée en intervention auprès de victimes d'agression sexuelle devrait y travailler. Celle-ci devrait pouvoir accueillir les signalements en toute confidentialité et avec empathie, informer les victimes des services auxquels elles ont droit (santé, suivi psychologique), présenter les différents recours, informels et formels, pouvant être entrepris, soutenir les victimes et veiller, en collaboration avec les services de sécurité, à ce que des mesures temporaires soient mises en place lorsque la sécurité de la personne est en jeu. Son rôle pourrait s'étendre à recevoir des plaintes et les transmettre à la personne chargée d'enquêter. Il est préférable que la personne qui reçoit les signalements et les plaintes ne soit pas celle qui mène les enquêtes. Ainsi, elle peut continuer d'accompagner les victimes dans leur démarche.

En somme, la Fédération privilégie la création d'un bureau qui réunirait des intervenants responsables de recevoir les signalements concernant les VACS, le harcèlement et la discrimination. En plus d'accroître l'accessibilité des services, les victimes seraient probablement mieux accompagnées dans leur démarche par du personnel détenant une formation spécialisée, plutôt que par des membres de la direction, comme c'est le cas dans certaines universités, qui, même s'ils pourraient être mieux formés, ne sont peut-être pas pour autant des experts en la matière. À cela s'ajoute l'importance de conserver la neutralité de la personne qui, ultimement, devra enquêter sur les allégations après le dépôt d'une plainte formelle.

3.4 Traitement équitable dans les recours informels et formels

Dans les universités, les recours possibles comprennent généralement le règlement à l'amiable, la médiation qui fait suite à une plainte formelle et l'enquête interne ou externe. Les victimes peuvent également opter pour entamer des procédures judiciaires. La voie informelle semble plus souvent privilégiée dans le règlement des demandes soumises au Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement de l'Université Laval³⁰. Il serait à vérifier si les victimes de VACS préfèrent aussi les processus informels lorsqu'elles désirent poursuivre leur démarche plus loin que le signalement. Une chose est certaine : l'ensemble des recours possibles doit leur être présenté. Une fois un recours choisi, toutes les parties devraient être traitées équitablement, notamment en misant sur la neutralité des médiateurs et des enquêteurs, la confidentialité du processus, l'information transmise sur le statut de la plainte et les délais d'examen du dossier.

³⁰ Dion-Viens, D. (2016, 13 décembre). Hausse des signalements à l'UL. *Le Journal de Québec*. Repéré à <http://www.journaldequebec.com/2016/12/12/hausse-des-signalements-a-lul>.

Plusieurs des politiques analysées dans le cadre de la présente réflexion insistent pour que les démarches informelles soient présentées, mais affirment également que toutes les parties doivent y consentir avant de les entreprendre. La neutralité des médiateurs et le traitement équitable de toutes les parties concernées sont essentiels. Des pressions indues sur les plaignants à participer à la médiation ou à accepter un règlement favorisant les présumés harceleurs ont déjà été identifiées au service de médiation de la Commission des normes du travail³¹. Ces situations pourraient donc également se présenter en milieu universitaire. Il importe de réfléchir sur la façon dont les médiateurs sont choisis dans ce milieu ainsi que sur leur neutralité.

Il en va de même avec la neutralité de la personne chargée de l'enquête. Comme il a été souligné précédemment, certains établissements universitaires affectent une ou plusieurs personnes à l'interne de l'enquête alors que d'autres la confient à une firme externe. Un avantage d'une enquête externe est une plus grande neutralité. En contrepartie, les coûts associés à un tel mécanisme sont plus élevés.

Les politiques institutionnelles analysées misent sur la confidentialité du processus, tant pour les victimes que pour les présumés harceleurs ou agresseurs. La FQPPU considère primordial le maintien de cette confidentialité, dès le signalement et tout au long des recours entrepris. Les présumés agresseurs ont droit à la présomption d'innocence. Dans le but de préserver la confidentialité de toutes les parties impliquées, il semble que les mécanismes développés dans les universités devraient limiter au minimum le nombre de personnes impliquées dans les dossiers.

Le traitement équitable des parties se traduit aussi par la transmission de certaines informations et le respect de délais raisonnables. D'une part, pour que les victimes aient confiance dans le processus et, ainsi, qu'elles n'abandonnent pas l'idée de porter plainte, elles devraient être informées des étapes franchies dans l'enquête et ultimement, des sanctions appliquées au terme de celle-ci. L'intervenant du Bureau pourrait leur relayer ces informations. D'autre part, les présumés harceleurs ou agresseurs devraient aussi être tenus au courant du dépôt d'accusations contre eux, de leur teneur, de leurs droits et des ressources qui s'offrent à eux (soutien psychologique, syndicats, associations étudiantes, etc.) ainsi que des étapes de l'enquête. Des délais raisonnables doivent être prévus pour le traitement des demandes, du dépôt d'une plainte au terme de l'enquête. L'enjeu est de minimiser les conséquences négatives chez les victimes tout en garantissant le droit à une enquête en profondeur aux présumés harceleurs ou agresseurs.

3.5 Ressources appropriées afin de garantir le soutien et les recours dans toutes les universités

La création d'un Bureau dans chaque université entraînera des coûts qui pourraient être proportionnellement plus élevés pour les établissements de plus petite taille. Tous les étudiants, employés, professeurs et cadres universitaires, peu importe l'institution qu'ils fréquentent, devraient néanmoins avoir accès à ce service. De plus, l'ensemble des membres de la communauté universitaire devrait avoir accès à un processus de médiation ou d'enquête le plus neutre et confidentiel possible. Un financement adéquat devrait donc être prévu à ces fins. Il faudrait ainsi se pencher sur les façons d'allouer ces ressources de façon judicieuse. Dans les universités de petite taille, un seul employé pourrait travailler au sein du Bureau, alors que dans les plus grandes, ce nombre pourrait être plus important.

³¹ Henry, C., Dupuis, M.-J., & Paquin, G. (2009). *Le recours contre le harcèlement psychologique au travail : cinq ans plus tard, où en sommes-nous ?* Montréal : Au bas de l'échelle.

Plusieurs signalements ne se traduisant pas en une plainte formelle, il s'ensuit que le recours à des médiateurs et à des enquêteurs ne se fait que sur une base ponctuelle. Il faudrait alors songer à la possibilité que plusieurs établissements se partagent leurs services. En créant une banque de médiateurs et d'enquêteurs, un ou plusieurs d'entre eux pourraient être appelés au besoin par les intervenants dans les établissements.

CONCLUSION

La FQPPU se prononce en faveur du développement de politiques institutionnelles claires qui définiraient les VACS et baliseraient la prévention et la sensibilisation, le soutien aux victimes et la gestion des plaintes au sein des universités québécoises. Plusieurs moyens devront être utilisés conjointement pour sensibiliser le maximum de personnes à tous les niveaux du système d'éducation pour s'attaquer à ce problème qui, bien que présent en milieu universitaire, s'étend à l'ensemble de la société.

Les administrations universitaires ont le devoir de fournir un milieu sain et sécuritaire à leurs employés et leurs étudiants, ce qui se traduit par un soutien adéquat aux victimes et des procédures équitables pour traiter les plaintes. D'abord, la création d'un bureau, dans chaque institution, où les personnes voulant signaler des VACS, du harcèlement ou de la discrimination seraient accueillies, informées et accompagnées par du personnel qualifié favoriserait les signalements et offrirait un meilleur soutien aux victimes. Ensuite, le recours à des médiateurs et à des enquêteurs externes plutôt qu'internes, possiblement tirés d'une banque mise à la disponibilité de plusieurs établissements pour alléger les coûts, garantirait une plus grande neutralité et ainsi, un traitement plus équitable des plaignants et des présumés harceleurs ou agresseurs. Enfin, il va de soi que la gestion des signalements et des plaintes doit se faire de manière confidentielle tout en maintenant les parties informées des diverses étapes franchies, et ce, dans des délais raisonnables.

En aval de la démarche, les communautés universitaires bénéficieraient de l'implication des représentants de tous les groupes la composant dans l'élaboration d'outils de prévention, de sensibilisation et de formation ainsi que dans la révision des politiques et procédures, mais devront pouvoir compter sur des fonds additionnels pour financer leurs initiatives.

Consciente que la question abordée est large et complexe, la FQPPU est disponible pour un échange visant à approfondir certaines des propositions formulées ici dans le cadre des journées de réflexion qui se dérouleront à l'hiver 2017.