



**Loi visant à prévenir et à combattre
les violences à caractère sexuel
dans les établissements
d'enseignement supérieur**

RAPPORT DE MISE EN ŒUVRE

Coordination et rédaction

Direction des affaires étudiantes et interordres

Direction générale des affaires universitaires, étudiantes et interordres

Sous-ministériat du développement et du soutien des réseaux

Pour information :

Renseignements généraux

Ministère de l'Enseignement supérieur

1035, rue De La Chevrotière, 21^e étage

Québec (Québec) G1R 5A5

Téléphone : 418 266-1337

Ligne sans frais : 1 877 266-1337

© Gouvernement du Québec

Ministère de l'Enseignement supérieur

ISBN 978-2-550-93859-0 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-93860-6 (en ligne)

Table des matières

Introduction	4
1. Contexte	5
2. Mise en œuvre de la Loi	6
2.1. Politiques institutionnelles	6
2.2. Éléments généraux obligatoires pour chaque politique	7
a) Personnes plus à risque	7
b) Caractère distinct de la politique.....	8
c) Adoption, révision et modification de la politique	8
d) Accessibilité de la politique	9
e) Portée de la politique	9
2.3. Éléments de contenu obligatoires devant être prévus à la politique	10
a) Rôles et responsabilités du personnel dirigeant, des membres du personnel, des représentantes et représentants des associations étudiantes et des étudiantes et étudiants au regard des violences à caractère sexuel (art. 3, paragr. 1°, de la Loi)	10
b) Mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel, y compris de l'information de nature juridique ainsi que des activités obligatoires de formation pour la communauté étudiante (art. 3, paragr. 2°, de la Loi)	10
c) Activités de formation annuelles obligatoires pour le personnel dirigeant, les membres du personnel, les représentantes et représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentantes et représentants des associations étudiantes (art. 3, paragr. 3°, de la Loi)	12
d) Mesures de sécurité qui visent à contrer les violences à caractère sexuel, y compris des ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires (art. 3, paragr. 4°, de la Loi)	13
e) Règles qui encadrent les activités sociales ou d'accueil organisées par l'établissement d'enseignement, un membre de son personnel, une dirigeante ou un dirigeant, une organisation sportive ou une association étudiante (art. 3, paragr. 5°, de la Loi).....	14
f) Mesures que l'établissement imposera aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles (art. 3, paragr. 6°, de la Loi).....	15
g) Modalités applicables pour formuler une plainte, pour effectuer un signalement ou pour fournir des renseignements à l'établissement d'enseignement concernant toutes violences à caractère sexuel, incluant la possibilité de le faire en tout temps (art. 3, paragr. 7°, de la Loi)	16
h) Suivi qui doit être donné aux plaintes, aux signalements et aux renseignements reçus ainsi que mesures d'accommodement visant à protéger les personnes concernées et à limiter les impacts sur leurs études, le cas échéant (art. 3, paragr. 8° et 11°, de la Loi)	17
i) Offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes par des ressources spécialisées et formées en matière de violences à caractère sexuel (art. 3, paragr. 9° et 11°, de la Loi).....	19

j) Actions qui doivent être prises par l'établissement d'enseignement, le personnel dirigeant, les membres du personnel, les représentantes et représentants des associations étudiantes et les étudiantes et étudiants lorsque des violences à caractère sexuel sont portées à leur connaissance (art. 3, paragr. 10° et 11°, de la <i>Loi</i>)	20
k) Mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements reçus concernant toutes violences à caractère sexuel (art. 3, paragr. 12°, de la <i>Loi</i>)	21
l) Mesures encadrant la communication de renseignements nécessaires à toute personne en vue d'assurer sa sécurité, mais ne pouvant comprendre des moyens pour obliger une personne à garder le silence dans le seul but de ne pas porter atteinte à la réputation de l'établissement d'enseignement (art. 3, paragr. 13°, de la <i>Loi</i>)	22
m) Mesures visant à protéger contre les représailles la personne ayant déposé une plainte, fait un signalement ou fourni des renseignements (art. 3, paragr. 14°, de la <i>Loi</i>)	23
n) Sanctions applicables en cas de manquements à la politique, qui tiennent compte de leur nature, de leur gravité et de leur caractère répétitif (art. 3, paragr. 15°, de la <i>Loi</i>).....	24
o) Code de conduite prévoyant les règles qu'une personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un membre de la communauté étudiante doit respecter si elle entretient des liens intimes, tels que des liens amoureux ou sexuels, avec celui-ci (art. 3, al. 4 et 5, de la <i>Loi</i>)	25
2.4. Autres obligations prescrites par la <i>Loi</i>	27
a) Services et ressources disponibles regroupés dans un endroit connu et facilement accessible (guichet unique) (art. 5 de la <i>Loi</i>)	27
b) Ententes avec d'autres établissements d'enseignement et des ressources externes afin d'offrir les services prévus à la politique (art. 6 de la <i>Loi</i>)	28
c) Comité permanent composé notamment d'étudiantes et d'étudiants, de dirigeantes et de dirigeants et de membres du personnel afin d'élaborer et de réviser la politique et d'en assurer le suivi (art. 7 de la <i>Loi</i>)	29
2.5. Reddition de comptes (art. 12 et 13 de la <i>Loi</i>)	29
2.6. Évolution du cadre législatif en vigueur	31
2.7. Clauses d'amnistie	32
2.8. Mesures de surveillance et d'accompagnement (art. 15 à 17 de la <i>Loi</i>)	33
3. Soutien aux établissements	34
Conclusion	35

Introduction

Toute personne a droit à un environnement sain et exempt de toute forme de violences, dont celles à caractère sexuel, et à un milieu qui favorise sa réussite et contribue à son plein épanouissement. Le gouvernement du Québec s'est engagé à ne tolérer aucune violence à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les gestes qui y sont liés. C'est dans cette volonté qu'il a adopté la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ, chapitre P-22.1, ci-après « la Loi ») en décembre 2017.

Le présent rapport répond à l'exigence prévue à l'article 14 de la *Loi*, en vertu duquel la ministre de l'Enseignement supérieur a l'obligation de faire rapport au gouvernement du Québec, au plus tard le 8 décembre 2022, de la mise en œuvre de cette loi. Ce rapport est déposé dans les 30 jours suivants devant l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 30 jours de la reprise de ses travaux.

Il présente un état de situation de la mise en œuvre de la *Loi* qui repose sur les collectes de données suivantes :

- les informations synthétisées par article, faisant suite à l'analyse des politiques transmises au ministère de l'Enseignement supérieur après leur adoption en vertu de l'article 9 de la *Loi*;
- les informations collectées dans le cadre des redditions de comptes annuelles effectuées en vertu de l'article 12 de la *Loi*¹.

Les données tirées de deux documents du Ministère faisant état de la mise en œuvre de la *Loi* ont également été utilisées. Ces documents sont :

- la *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022 : rapport d'évaluation*²;
- le *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur : élaboration et mise en œuvre de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (ci-après « le *Guide d'accompagnement* »)³.

¹ Les données mentionnées dans ce rapport ont été recueillies lors des redditions de comptes effectuées au cours des années 2018 à 2021. Les données pour l'exercice 2021-2022 n'étant pas disponibles au moment de la rédaction, elles n'ont pu être intégrées aux analyses.

² Ministère de l'Enseignement supérieur, *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022 : rapport d'évaluation*, [En ligne], 2022. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablisements/Rapport-Violences-sexuel.pdf?1647519288>] (Consulté le 9 septembre 2022).

³ Ministère de l'Enseignement supérieur, *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur : élaboration et mise en œuvre de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, [En ligne], 2018 (mis à jour en 2022). [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablisements/Violences-caractere-sexuel-Guide.pdf?1651586927>] (Consulté le 13 septembre 2022).

1. Contexte

Le 8 décembre 2017, l'Assemblée nationale a adopté la *Loi* à l'unanimité. Cela concrétisait l'engagement du Ministère, pris dans le contexte de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021, d'adopter une politique-cadre ou une loi-cadre pour que les collèges et les universités s'engagent à intervenir pour prévenir et contrer les violences sexuelles à l'endroit de la population étudiante (action 9).

La *Loi* vise à renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et pour contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour toutes et tous et exempt de violences à caractère sexuel.

Il est à noter que la *Loi* stipule que la « notion de violence à caractère sexuel s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique » (art. 1 de la *Loi*).

La *Loi* prévoit que les établissements d'enseignement supérieur devaient, avant le 1^{er} janvier 2019, adopter une politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel distincte de toute autre politique. De plus, des éléments devaient obligatoirement y être prévus, comme des mesures de sécurité; des formations obligatoires; un processus pour formuler une plainte; des services d'accueil, d'orientation, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes par des ressources spécialisées; ainsi qu'un code de conduite destiné à encadrer les relations intimes entre les membres de la communauté étudiante et les personnes qui ont une relation pédagogique ou d'autorité avec eux. D'autres obligations sont également prévues, notamment des délais de mise en œuvre et de traitement des signalements⁴ et des plaintes, la création d'un comité permanent ainsi que des exigences de diffusion et d'accessibilité.

⁴ Un signalement consiste en une divulgation d'informations qui ne constitue pas une plainte administrative, mais qui vise à signaler ou à dénoncer à l'établissement d'enseignement une situation susceptible de mener à des actions de sa part.

2. Mise en œuvre de la *Loi*

La *Loi* s'applique aux établissements d'enseignement visés par son article 2. Ainsi, elle vise tous les établissements d'enseignement supérieur de niveau universitaire et collégial. Elle s'applique aussi à l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec, à l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec, au Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec, à l'École nationale de police du Québec et à l'École du Barreau. Au printemps 2021, la *Loi visant à reconnaître le Collège militaire royal de Saint-Jean comme établissement d'enseignement de niveau universitaire* (2021, chapitre 20) ajoutait celui-ci à la liste des établissements d'enseignement assujettis à la *Loi*.

Les dirigeantes et dirigeants des établissements d'enseignement supérieur, les membres du personnel, les représentantes et représentants des associations étudiantes et les étudiantes et étudiants sont concernés par les obligations prescrites par la *Loi*. Certains organismes contribuent à soutenir les établissements dans la mise en œuvre de leurs obligations, notamment le Bureau de coopération interuniversitaire, la Fédération des cégeps, l'Association des collèges privés du Québec, l'Association des collèges privés non subventionnés, les fédérations étudiantes ainsi que les partenaires gouvernementaux et communautaires.

Afin de soutenir les établissements dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique dont ils devaient se doter, le Ministère a produit le *Guide d'accompagnement*. Ce document, rendu disponible en août 2018 et révisé en 2022, détaille les éléments généraux et les éléments de contenu obligatoires devant se retrouver à leur politique, ainsi que des exemples qui satisfont aux exigences de la *Loi*.

2.1. Politiques institutionnelles

La *Loi* prévoit que tout établissement d'enseignement doit établir une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel. Cette politique devait être adoptée avant le 1^{er} janvier 2019 et mise en œuvre au plus tard le 1^{er} septembre 2019 (art. 18 de la *Loi*).

À ce jour, tous les établissements visés par la *Loi* au moment de son adoption ont transmis au Ministère leur politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel. Il est à noter que certains d'entre eux avaient adopté leur politique institutionnelle avant le délai prescrit, soit dès l'année scolaire 2018-2019.

Le contenu de l'ensemble des politiques a été analysé.

Dates d'adoption des politiques (requis au plus tard le 1^{er} janvier 2019)

Les dates d'adoption des politiques par les différents établissements se situent entre le 1^{er} septembre 2018 et le 24 janvier 2020, à l'exception d'un établissement, qui ne dispose plus d'un permis octroyé par le Ministère, pour lequel l'article 17⁵ de la *Loi* a été appliqué. Pour cet établissement, la politique a été rédigée par une personne désignée et acheminée à l'établissement le 19 octobre 2020.

⁵ Extrait de l'article 17 de la *Loi* : « À défaut pour un établissement d'enseignement de se conformer aux obligations prévues par la présente loi, le ministre peut, aux frais de l'établissement, faire exécuter ces obligations par une personne qu'il désigne. »

Ainsi, un peu plus de la moitié des établissements (52,8 %) ont adopté une politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel avant le 1^{er} février 2019⁶. En septembre 2019, environ 95 % des établissements avaient adopté une politique en lien avec les violences à caractère sexuel et, à la fin du mois de janvier 2020, 99 % des établissements d'enseignement supérieur avaient adopté leur politique.

Le milieu universitaire est celui où les établissements se sont le plus rapidement mobilisés pour adopter une politique. Ainsi, 94,7 % avaient déjà adopté une politique avant le 1^{er} janvier 2019.

Les établissements qui ont le plus tardé à adopter leur politique sont les collèges privés non subventionnés. Une rencontre visant à les soutenir dans la rédaction de leur politique a été organisée par le Ministère le 3 juillet 2019. Plus de la moitié de ces établissements ont adopté leur politique à la suite de cette rencontre (62,8 %).

Il est à noter que la plupart des politiques transmises au Ministère intégraient dès leur réception tous les éléments prescrits par la *Loi*. Dans le cas contraire, un avis a été transmis aux établissements. Ceux-ci ont rapidement retourné une politique conforme intégrant l'ensemble des éléments prescrits par la *Loi*.

Mise en œuvre

La mise en œuvre des politiques a connu des retards pour certains établissements, attribuables à l'adoption tardive de leur politique. Le 1^{er} septembre 2019, 87 % des établissements mettaient en œuvre leur politique comme prescrit. Néanmoins, au 19 juin 2020, à l'exception de l'établissement pour lequel l'article 17 de la *Loi* était en cours d'application, la totalité des établissements (99,3 %) avaient mis en œuvre leur politique.

Nouveaux établissements visés

Un suivi est assuré aux établissements d'enseignement supérieur qui joignent la liste des établissements visés par la *Loi*. Les obligations prescrites par la *Loi* sont communiquées à ces établissements par le Ministère.

Chaque communication transmise aux établissements est accompagnée d'une offre de soutien pour les guider afin qu'ils se conforment à la *Loi*.

2.2. Éléments généraux obligatoires pour chaque politique

Les politiques transmises par les établissements visés ont fait l'objet, pour chaque obligation prescrite par la *Loi*, d'une analyse du Ministère. Cette analyse a permis au Ministère de relever certains constats.

a) Personnes plus à risque

La politique doit tenir compte des personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones; les étudiantes et étudiants étrangers; ainsi que les personnes en situation de handicap (art. 3, al. 2, de la *Loi*).

⁶ Selon l'article 18 de la *Loi*, tout établissement d'enseignement devait adopter sa politique avant le 1^{er} janvier 2019. Le 1^{er} février est le moment auquel les politiques transmises après leur adoption ont été comptabilisées.

Cette obligation a pris différentes formes dans les politiques adoptées par les établissements :

Exemples de prise en compte des personnes plus à risque dans les politiques
Mention d'une attention particulière portée aux personnes qui présentent un plus grand risque de subir des violences à caractère sexuel
Reconnaissance du fait que les femmes risquent davantage de subir des violences à caractère sexuel
Reconnaissance de l'effet de l'intersectionnalité et de l'oppression systémique sur les personnes plus à risque
Mention indiquant que l'établissement prône l'acceptation de la différence
Publication de capsules explicatives ayant pour objectif de sensibiliser la communauté de l'établissement aux enjeux des personnes plus à risque
Valorisation de la diversité et importance accordée à l'inclusion
Reconnaissance du risque de revictimisation des personnes plus à risque
Reconnaissance de la vulnérabilité des personnes mineures ou des personnes intoxiquées

b) Caractère distinct de la politique

En conformité avec l'article 3 de la *Loi*, cette politique doit être distincte de toute autre politique de l'établissement.

Certains établissements ont semblé confondre cette obligation avec d'autres, en présentant une politique qui répondait à la *Loi*, mais aussi aux exigences d'autres lois adoptées ou modifiées dans les mois qui ont précédé ou qui ont suivi sa sanction. Parmi ces lois figure la *Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école*, qui oblige chaque établissement d'enseignement primaire et secondaire à adopter et à mettre en œuvre un plan de lutte contre l'intimidation et la violence. Nommons aussi la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1), qui prescrivait de nouvelles obligations aux employeurs à compter du 1^{er} janvier 2019, notamment celle visant à « adopter et [à] rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel » (art. 81.19). Ainsi, les similitudes concernant la date du 1^{er} janvier 2019 de même que les éléments de contenu ont pu porter à confusion.

c) Adoption, révision et modification de la politique

L'article 8 de la *Loi* stipule que le conseil d'administration de l'établissement d'enseignement adopte la politique ainsi que toute modification qui lui est apportée. Ces responsabilités reviennent à la première dirigeante ou au premier dirigeant de l'établissement d'enseignement lorsque ce dernier n'a pas de conseil d'administration. Cette politique doit être transmise au ou à la ministre dès qu'elle est adoptée ou qu'une modification lui est apportée (art. 9 de la *Loi*). La politique doit faire l'objet d'un processus de révision au moins une fois tous les cinq ans (art. 11 de la *Loi*).

De même que lors de l'élaboration de la politique, chaque révision doit s'accompagner d'un processus de consultation. Dès qu'une modification lui est apportée, la politique doit également être transmise au Ministère à l'adresse courriel contrelaviolence@mes.gouv.qc.ca.

d) Accessibilité de la politique

L'établissement doit s'assurer que sa politique est accessible et portée à la connaissance de chaque étudiante et étudiant au moment de son admission et au début de chaque session (art. 10 de la *Loi*).

Les établissements ont choisi de rendre accessible leur politique par différents moyens, par exemple :

- en la rendant disponible sur le site Web de l'établissement ou sur les plateformes électroniques internes (Omnivox, Moodle, etc.);
- en la mentionnant dans les plans de cours, dans les contrats, etc.;
- en la rendant visible à l'endroit où les services et les ressources en matière de violences à caractère sexuel sont réunis (guichet unique);
- en donnant un exemplaire de la politique à chaque membre de la communauté étudiante lors de la remise des horaires de cours;
- en rappelant l'existence de la politique à l'occasion de divers événements et activités.

e) Portée de la politique

L'élaboration des politiques nécessitait que chaque établissement en circoncrive la portée, c'est-à-dire qu'il prévoie « les cas où sa politique doit s'appliquer (campus, hors campus, en ligne, activités sociales, activités pédagogiques et professionnelles, etc.) et à qui elle s'adresse (membres du personnel, personnes sous-contractantes, membres de la communauté étudiante et personnel dirigeant, etc.), et ce, en adéquation avec les exigences de la Loi, mais également avec les orientations et règlements que l'établissement souhaite adopter localement⁷ ».

Champ d'application des politiques⁸

Parmi l'ensemble des politiques analysées :

- 95,5 % s'appliquent à toute la communauté à l'interne (membres du personnel, direction, communauté étudiante, associations, syndicats, organisations, etc.);
- 93,9 % s'appliquent aux tiers et aux partenaires externes;
- 93,2 % s'appliquent en tout temps sur le campus;
- 88,6 % s'appliquent lors d'activités hors campus en lien avec l'établissement;
- 78,8 % s'appliquent aux activités en ligne entre les membres de la communauté;
- 53,8 % s'appliquent dans les activités de stage;
- 28,8 % s'appliquent à toute autre situation qui peut avoir des conséquences négatives sur le parcours scolaire ou le climat de travail;
- 4,6 % ne définissent pas la portée de la politique.

⁷ Ministère de l'Enseignement supérieur, *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur : élaboration et mise en œuvre de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, [En ligne], 2018 (mis à jour en 2022), p.4. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablisements/Violences-caractere-sexuel-Guide.pdf?1651586927>] (Consulté le 13 septembre 2022).

⁸ Pourcentage des établissements qui indiquent explicitement ce champ d'application. Il est à noter que divers contextes qui ne sont pas nommés explicitement pourraient tout de même s'appliquer. Par exemple, certains établissements pourraient inclure les activités de stage dans les activités hors campus sans les nommer explicitement.

Il est à noter que certains établissements précisent que leur politique s'applique également à des événements de violence à caractère sexuel antérieurs à l'adoption de leur politique. Enfin, quelques établissements précisent l'exclusion de certaines activités du champ d'application de leur politique, notamment les activités de nature privée entre membres de la communauté.

2.3. Éléments de contenu obligatoires devant être prévus à la politique

a) Rôles et responsabilités du personnel dirigeant, des membres du personnel, des représentantes et représentants des associations étudiantes et des étudiantes et étudiants au regard des violences à caractère sexuel (art. 3, paragr. 1^o, de la *Loi*)

En vertu de la *Loi*, les rôles et responsabilités des différentes parties prenantes de la lutte contre les violences à caractère sexuel devaient être clairement définis dans la politique de chaque établissement d'enseignement supérieur, car « toutes les personnes fréquentant l'établissement sont susceptibles d'être directement interpellées un jour ou l'autre par une forme de violence à caractère sexuel, soit en tant que victime, témoin ou personne-ressource⁹ ».

Cette obligation a pris différentes formes dans les politiques adoptées par les établissements :

Exemples de mentions sur les rôles et les responsabilités qui se distinguent dans les politiques reçues
Formations régulières offertes aux personnes-ressources sur les violences à caractère sexuel
Mention des rôles et responsabilités des personnes qui ne font pas partie de la communauté étudiante ou des membres du personnel
Sélection d'une personne de la communauté étudiante comme personne-ressource pour les étudiantes et étudiants qui souhaitent obtenir de l'information sur la politique
Mention des rôles et responsabilités des doyennes et doyens et des secrétaires de facultés lors de situations de violence à caractère sexuel
Maintien d'une collaboration avec des organismes spécialisés en violence à caractère sexuel

b) Mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel, y compris de l'information de nature juridique ainsi que des activités obligatoires de formation pour la communauté étudiante (art. 3, paragr. 2^o, de la *Loi*)

La politique de chaque établissement doit prévoir des mesures de prévention et de sensibilisation ainsi que des activités de formation obligatoires pour la communauté étudiante.

⁹ Ministère de l'Enseignement supérieur, *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur : élaboration et mise en œuvre de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, [En ligne], 2018 (mis à jour en 2022), p.4. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-soutien-etablissements/Violences-caractere-sexuel-Guide.pdf?1651586927>] (Consulté le 13 septembre 2022).

Ces mesures sont appliquées par les établissements par divers moyens à caractère obligatoire, notamment des ateliers, des capsules, des conférences, des pièces de théâtre, des lectures publiques, des présentations PowerPoint, des kiosques, des collaborations avec des personnes-ressources, des pages Web, des campagnes de sensibilisation, des séances de projection ou des infolettres. Pour la majorité des établissements, ces mesures ont été communiquées à la communauté étudiante et aux membres du personnel par l'entremise de portails pédagogiques, de sites Web et des réseaux sociaux de l'établissement.

Certains établissements se démarquent par leur intention de prévoir des mesures de prévention et de sensibilisation s'adressant plus spécifiquement aux personnes susceptibles de commettre des actes de violence à caractère sexuel plutôt qu'aux personnes victimes. D'autres établissements précisent l'importance de centrer ces mesures sur l'ensemble de la communauté.

En ce qui concerne les activités de formation obligatoires destinées à la communauté étudiante, elles sont, en général, offertes en ligne, parfois au moment de récupérer l'horaire, en classe ou encore lors des activités d'accueil.

Pour favoriser la participation aux activités de formation, divers moyens ont été mis en place par les établissements, tels qu'une tournée systématique des classes; des rappels par courriel, par d'autres plateformes de communication ou par le corps enseignant; des kiosques d'information présentant les formations offertes dans l'établissement; ou une mention particulière dans les plans de cours.

Il est à noter que, bien que ces activités revêtent un caractère obligatoire, la *Loi* ne prescrit pas qu'elles soient suivies annuellement par les membres de la communauté étudiante.

L'analyse du déploiement des activités de sensibilisation, de prévention et de formation révèle que certains établissements étaient déjà en action avant la mise en œuvre obligatoire de ces activités dans le cadre de la *Loi*.

En effet, les résultats de l'exercice de reddition de comptes mené pour la période comprise entre le 1^{er} septembre 2019 et le 31 août 2020 révèlent que 72,0 % des établissements avaient déjà mis en place des activités de prévention et de sensibilisation à l'égard des violences à caractère sexuel avant le 1^{er} septembre 2019, qui était la date limite pour la mise en œuvre de la politique dans les établissements. Un an plus tard, cette proportion passait à 85,2 %. Les cégeps (88,0 %), les universités (84,2 %) et les collèges privés subventionnés (82,6 %) ont été plus proactifs. Au 31 août 2020, tous les établissements universitaires (100,0 %), tous les cégeps (100,0 %) ainsi qu'une grande majorité des collèges privés subventionnés (95,2 %) avaient mis en place de telles activités¹⁰.

¹⁰ Ministère de l'Enseignement supérieur, *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022 : rapport d'évaluation*, [En ligne], 2022, p.31. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/Rapport-Violences-sexuel.pdf?1647519288>] (Consulté le 9 septembre 2022).

c) Activités de formation annuelles obligatoires pour le personnel dirigeant, les membres du personnel, les représentantes et représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentantes et représentants des associations étudiantes (art. 3, paragr. 3°, de la Loi)

La politique de tous les établissements concernés doit prévoir des activités de formation obligatoires pour certains groupes de leur communauté. Ces activités visent à ce que les membres de ces groupes « possèdent les connaissances et les réflexes nécessaires pour faire de la prévention ou réagir lorsqu’une situation de violence à caractère sexuel se présente, de façon que les victimes soient assistées, soutenues et dirigées rapidement vers les ressources spécialisées compétentes ou les corps policiers¹¹ ».

Cette obligation a pris différentes formes dans les politiques adoptées par les établissements :

Exemples de sujets prévus lors des activités de formation obligatoires	
Les situations plus à risque et la manière de les reconnaître	La manière d’accueillir le dévoilement d’actes de violence à caractère sexuel
Les meilleures façons d’agir en tant que témoin	Les personnes plus à risque
Le code de conduite	La culture du viol
Les rôles et responsabilités	La notion de consentement et ses enjeux

Pour les personnes n’ayant pas respecté leur obligation de formation, les suivis et les sanctions applicables, le cas échéant, sont déterminés par les établissements.

Les établissements se sont mobilisés et ont mis en place des activités de formation obligatoires. En 2020-2021, 72,0 % des établissements ont mis en place des activités de sensibilisation et de formation. Selon les données pour cette même année, la participation aux activités de formation obligatoires reste un défi; seulement 41,0 % des établissements ont formé plus de 50,0 % de leur communauté étudiante, des membres de leur personnel, des représentantes et représentants de leurs associations et syndicats respectifs et des représentantes et représentants des associations étudiantes.

Les établissements ont souligné leur souhait d’être davantage soutenus pour être en mesure de répondre à cette obligation.

¹¹ Ministère de l’Enseignement supérieur, *Guide d’accompagnement destiné aux établissements d’enseignement supérieur : élaboration et mise en œuvre de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d’enseignement supérieur*, [En ligne], 2018 (mis à jour en 2022), p.8. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/Violences-caractere-sexuel-Guide.pdf?1651586927>] (Consulté le 13 septembre 2022).

d) Mesures de sécurité qui visent à contrer les violences à caractère sexuel, y compris des ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires (art. 3, paragr. 4^o, de la Loi)

La Loi exige que chaque établissement visé prévoie des mesures de sécurité à sa politique, car « certains aspects de l'aménagement physique des lieux intérieurs et extérieurs des établissements peuvent faire en sorte que des zones soient à risque de favoriser la perpétration d'actes de violence à caractère sexuel (par exemple des endroits peu éclairés, sans surveillance ou peu achalandés)¹² ».

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022, le Ministère a soutenu la réalisation du rapport *La prévention des violences à caractère sexuel par l'aménagement des campus d'enseignement supérieur*, depuis rendu disponible aux établissements. Ce rapport présente des principes d'aménagement sécuritaire et des bonnes pratiques y étant associées¹³.

Cette obligation a pris différentes formes dans les politiques adoptées par les établissements :

Mesures de sécurité les plus fréquemment prévues dans les politiques des établissements	
Analyse et vérification régulières des locaux et des infrastructures	Vérification des lieux et des infrastructures à la suite de plaintes et de dévoilements relatifs à des actes de violence à caractère sexuel
Éclairage accru et caméra de surveillance à l'intérieur et à l'extérieur	Verrouillage automatique des portes extérieures et des locaux après utilisation
Signal téléphonique et Wi-Fi disponibles partout dans l'établissement pour faciliter les communications d'urgence	Canal de communication pour recueillir les commentaires, suggestions ou initiatives des membres de la communauté sur les enjeux de sécurité
Mise en application de plans d'action du service de sécurité en cas de dévoilement ou de signalement	Diffusion des coordonnées et numéros d'urgence
Mesures de sécurité qui se distinguent	
Réaménagement d'horaires pour assurer des déplacements sécuritaires (à l'extérieur, dans les transports en commun) aux heures d'affluence	Formations particulières pour les agents et agentes de sécurité portant sur l'intervention en matière de violences à caractère sexuel
Vérification quotidienne pour s'assurer que personne ne se cache dans les locaux vides	Création de trajets sécurisés pour les déplacements de soir et de nuit
Autres mesures de sécurité prévues	
Comité chargé de déterminer les actions prioritaires et de faire des recommandations pour la mise en œuvre de mesures de sécurité, y compris des ajustements aux infrastructures	Accompagnement préventif des membres de la communauté qui ne se sentent pas en sécurité et qui souhaitent se déplacer sur le campus

¹² Ibid., p. 10.

¹³ Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *La prévention des violences à caractère sexuel par l'aménagement des campus d'enseignement supérieur*, [En ligne], 2019. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/prevention-VCS.pdf?1638975796>] (Consulté le 22 septembre 2022).

Outils pour communiquer rapidement avec le service de sécurité (téléphones à ligne directe, applications mobiles)	Veille de surveillance effectuée sur les réseaux informatiques et les réseaux sociaux
---	---

Selon l'exercice de reddition de comptes de la période allant du 1^{er} septembre 2020 au 31 août 2021, les taux d'établissements ayant mis en place des mesures de sécurité dans le cadre de leur politique institutionnelle sont les suivants :

Universités	Écoles gouvernementales	Cégeps	Collèges privés subventionnés	Collèges privés non subventionnés	Total des établissements
74,0 %	60,0 %	70,0 %	52,0 %	51,0 %	62,0 %

e) Règles qui encadrent les activités sociales ou d'accueil organisées par l'établissement d'enseignement, un membre de son personnel, une dirigeante ou un dirigeant, une organisation sportive ou une association étudiante (art. 3, paragr. 5^o, de la Loi)

Afin de se conformer à la Loi, toutes les politiques élaborées devaient comprendre des règles pour encadrer ce type d'activité. En effet, « [l]es activités sociales, qui se déroulent toute l'année, bien que plus nombreuses en début et en fin de session, peuvent créer des occasions propices à des gestes de violence à caractère sexuel, notamment parce qu'elles impliquent souvent de l'alcool. Les étudiantes et étudiants de première année y sont particulièrement vulnérables, entre autres lors des activités d'accueil et d'intégration. Il importe ainsi d'encadrer ces activités pour prévenir les situations de violence à caractère sexuel qui pourraient s'y produire. Les règles contenues dans la politique doivent stipuler que les responsables de ces activités sont tenus de mettre en place le cadre nécessaire pour qu'aucun jeu, blague ou activité ne compromette l'intégrité physique et psychologique des personnes¹⁴ ».

Cette obligation a pris différentes formes dans les politiques adoptées par les établissements :

Exemples de mesures d'encadrement mentionnées
Diffusion des coordonnées d'organismes de prévention et de sensibilisation dans les publicités ou invitations relatives à l'activité
Diffusion des coordonnées des services d'urgence dans les publicités ou invitations relatives à l'activité
Affiches diffusant des messages de sensibilisation au consentement et de prévention des violences à caractère sexuel lors de l'activité
Diffusion d'information sur les services offerts par l'établissement dans les publicités ou invitations relatives à l'activité et sur l'affichage au moment de l'activité
Identification des personnes sobres ou des personnes-ressources auprès des personnes participant à l'activité
Désignation d'un lieu sécuritaire où les personnes intoxiquées peuvent recevoir de l'aide

¹⁴ Ministère de l'Enseignement supérieur, *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur : élaboration et mise en œuvre de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, [En ligne], 2018 (mis à jour en 2022), p.11. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/Violences-caractere-sexuel-Guide.pdf?1651586927>] (Consulté le 13 septembre 2022).

Exemples de directives qui se distinguent
Nécessité que la personne à jeun qui agit à titre de témoin actif soit âgée de 18 ans et plus
Règles particulières concernant les activités avec consommation d'alcool
Interdiction de faire mention de l'identité sexuelle, des rôles sexuels, de la nudité
Disponibilité obligatoire de consommations non alcoolisées lors d'événements où des consommations alcoolisées sont servies
Engagement signé par la personne ou le groupe responsable de l'organisation de l'activité énonçant les règles à respecter ainsi que les sanctions applicables en cas de manquement à ces règles
Obligation de tenir les activités d'intégration sur le campus

f) Mesures que l'établissement imposera aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles (art. 3, paragr. 6°, de la Loi)

« Les établissements entretiennent de nombreuses relations contractuelles avec des entreprises externes, par exemple pour offrir des services de restauration¹⁵. » Ainsi, la Loi exige des établissements qu'ils prévoient des mesures en ce sens, car « [l]e personnel de ces entreprises, puisqu'il évolue lui aussi sur le campus, a dès lors son rôle à jouer dans la prévention et la lutte visant à contrer les violences à caractère sexuel¹⁶ ».

La majorité des établissements mentionnent qu'ils informent leurs partenaires externes de l'existence de leur politique, par exemple en leur remettant un exemplaire de la politique, en leur transmettant le lien Web pour la consulter ou en la mentionnant dans le contrat.

Cette obligation a pris différentes formes dans les politiques adoptées par les établissements :

Exemples de mesures imposées aux tiers
Mentionner aux tiers que le respect de la politique est une condition d'exécution du contrat et qu'ils doivent s'y conformer
Demander aux partenaires externes de présenter la politique à toutes les personnes de leur organisation susceptibles de travailler ou d'être en contact avec les membres de la communauté
Exiger des tiers qui travaillent sur le campus leur participation aux formations obligatoires
Exemples de sanctions prévues pour les tiers
Interdiction d'accéder au campus de l'établissement ou de communiquer avec la personne plaignante
Exclusion du personnel de l'entreprise externe
Suspension ou fin du contrat sans préavis
Exemples de sanctions prévues dans le cadre d'un stage
Retrait temporaire ou permanent de l'étudiante ou l'étudiant du milieu
Retrait du milieu de stage de la liste des milieux autorisés

¹⁵ Ibid., p. 12.

¹⁶ Loc. cit.

g) Modalités applicables pour formuler une plainte, pour effectuer un signalement ou pour fournir des renseignements à l'établissement d'enseignement concernant toutes violences à caractère sexuel, incluant la possibilité de le faire en tout temps (art. 3, paragr. 7°, de la Loi)

Lorsqu'il est question de divulgation, une personne victime, témoin ou qui a été informée d'une situation de violence à caractère sexuel est en droit de rapporter les faits et les événements à l'établissement d'enseignement. L'exigence liée aux modalités figurant à la Loi vise à permettre aux membres de la communauté qui souhaitent fournir des renseignements de contacter les personnes-ressources plus rapidement et plus facilement.

Cette obligation a pris différentes formes dans les politiques adoptées par les établissements :

Moyens de divulgation les plus fréquents
Se présenter à l'endroit où les services et ressources de l'établissement sont regroupés
Téléphoner aux personnes-ressources
Divulguer des renseignements de façon anonyme en remplissant un formulaire en ligne
Envoyer des courriels aux personnes-ressources
Moyens de divulgation qui se démarquent
Divulguer des renseignements sur l'application mobile de l'établissement
Divulguer des renseignements par texto
Divulguer des renseignements à la protectrice ou au protecteur des droits des étudiantes, des étudiants et du personnel de l'établissement

Quelques établissements ont mentionné explicitement qu'ils sont en mesure de faciliter le processus de signalement et de plainte, notamment en réduisant le nombre de fois où la personne plaignante devra faire le récit de l'incident. En effet, lorsqu'une personne victime répète plusieurs fois son histoire, cela peut avoir des répercussions sur elle ou l'inciter à ne pas poursuivre ses démarches. Voici d'autres éléments que les établissements ont reconnus comme des freins à la divulgation et à propos desquels ils s'engagent à être attentifs et respectueux :

- mythes et préjugés associés aux violences à caractère sexuel;
- peur des représailles;
- sentiment d'être la seule personne dans cette situation;
- ambivalence des sentiments de la victime envers la personne qui a commis l'agression;
- craintes face au processus judiciaire;
- peur de faire du mal à son entourage;
- sentiments de honte, de culpabilité;
- sentiment d'être responsable de l'incident;
- peur d'être stigmatisé;
- temps et énergie nécessaires lorsqu'on s'engage dans un processus d'enquête;
- peur d'augmenter son traumatisme.

Dans le but de leur redonner du pouvoir, quelques établissements mentionnent qu'une personne victime qui aurait consommé de l'alcool ou de la drogue ne sera pas réprimandée pour la violation de la politique concernant la consommation d'alcool et de drogue si elle décide de divulguer les actes de violence à caractère sexuel qu'elle a subis. Cette clause d'immunité permet de signifier à toutes les personnes

victimes qu'elles ne seront pas culpabilisées par l'établissement et qu'elles n'ont pas à avoir peur d'être jugées si elles enclenchent le processus de divulgation ou souhaitent obtenir de l'aide et des services.

En outre, la majorité des établissements précisent qu'une personne victime peut entreprendre plusieurs recours simultanément et qu'elle peut interrompre le processus de plainte administrative à tout moment¹⁷.

h) Suivi qui doit être donné aux plaintes, aux signalements et aux renseignements reçus ainsi que mesures d'accommodement visant à protéger les personnes concernées et à limiter les impacts sur leurs études, le cas échéant (art. 3, parag. 8° et 11°, de la Loi)

Afin de protéger adéquatement les personnes victimes ou témoins de violences à caractère sexuel :

- « L'établissement doit agir rapidement pour la sécurité de la personne, victime ou témoin d'un geste de violence à caractère sexuel, qui signale un événement ou dépose une plainte administrative¹⁸, notamment en prévoyant des mesures pour atténuer les impacts sur sa vie scolaire et personnelle.
- L'établissement doit également être transparent quant au processus de traitement d'une plainte administrative en énonçant dans sa politique les étapes qui le composent et en précisant que les demandes d'accompagnement peuvent se faire en tout temps durant ce processus¹⁹. »

En outre, la Loi prévoit des délais d'intervention applicables pour la mise en place de mesures d'accommodement et le traitement des plaintes qui ne peuvent excéder respectivement 7 et 90 jours.

La majorité des établissements mentionnent que les personnes-ressources, à la suite de la réception d'un signalement ou d'une plainte, doivent accueillir et écouter la personne victime, puis évaluer la situation et choisir, de concert avec celle-ci, une intervention de suivi appropriée.

La personne-ressource intervient en aidant la personne victime de plusieurs façons, par exemple :

- en la soutenant afin qu'elle puisse résoudre elle-même la situation, si tel est son souhait;
- en lui proposant des options de mesures réparatrices, des services psychosociaux ou de l'accompagnement;
- en explorant avec elle les mesures d'accommodement possibles;
- en lui expliquant le cheminement d'une plainte administrative et le processus qui entoure le dépôt d'une plainte formelle en matière criminelle à un corps policier;
- en lui fournissant de l'information sur les services et ressources d'aide internes ou externes.

¹⁷ Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. *Annexes du Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur : élaboration d'une politique contre les violences à caractère sexuel dans le cadre de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, [En ligne], 2018. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/Violences-caractere-sexuel-Annexes.pdf?1639585680>] (Consulté le 5 octobre 2022).

¹⁸ Les plaintes anonymes reçues dans le cadre d'un mécanisme décrit dans la politique de l'établissement devraient être traitées au même titre que les autres plaintes administratives. Au sujet des obligations relatives à la confidentialité, voir les pages 19 et 20 du *Guide d'accompagnement*.

¹⁹ Ministère de l'Enseignement supérieur, *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur : élaboration et mise en œuvre de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, [En ligne], 2018 (mis à jour en 2022), p.15. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/Violences-caractere-sexuel-Guide.pdf?1651586927>] (Consulté le 13 septembre 2022).

À la suite du dévoilement d'un acte de violence sexuelle, un suivi peut également être fait par l'entremise d'interventions dans le milieu.

En ce qui concerne les plaintes jugées recevables à la suite desquelles une enquête est déclenchée, certains établissements mandatent des enquêteuses ou enquêteurs externes, et ce, dans un souci d'impartialité. D'autres priorisent les enquêtes effectuées à l'interne. Au terme d'un processus d'enquête, certains établissements accordent le droit aux personnes plaignantes de demander une révision par écrit de la décision si elles sont en désaccord. Généralement, c'est le comité permanent des établissements qui désigne les nouvelles personnes appelées à juger la plainte ou qui décide de mandater une firme externe.

À noter que la majorité des établissements mentionnent qu'un suivi peut être effectué même si une plainte a été jugée non fondée à la suite du processus d'enquête.

Pour ce qui est des mesures d'accommodement offertes, elles peuvent être de plusieurs types selon les circonstances, la nature des gestes posés, l'ordre d'enseignement concerné et la situation de la personne concernée.

Cette obligation a pris différentes formes dans les politiques adoptées par les établissements :

Mesures d'accommodement prévues
Annulation ou changement de cours sans pénalité
Report d'une remise ou d'une évaluation sans pénalité
Modification de la composition d'une équipe
Accès prioritaire aux services psychosociaux
Résiliation de bail sans pénalité ou changement de résidence étudiante
Travail à distance
Remboursement de frais de scolarité
Modification d'horaire

Au-delà des mesures d'accommodement, certains établissements ont prévu des mesures de réparation et des interventions à mettre en place dans leur milieu.

Mesures réparatrices prévues
Médiation entre la personne plaignante et la personne mise en cause
Sensibilisation de la personne mise en cause
Interventions prévues dans le milieu
Rappeler les rôles et responsabilités de tous les membres de la communauté
Offrir du soutien aux membres de la communauté qui en ressentent le besoin
Procéder à l'ajustement de certaines infrastructures
Mettre en application des mesures d'urgence
Rencontrer les membres d'un groupe de témoins d'actes de violence à caractère sexuel
Rappeler les comportements adéquats en tant que témoin actif
Rappeler les attitudes aidantes à l'égard d'une victime

Les modalités mises en place dans les établissements pour le recueillement de plaintes et de signalements semblent efficaces.

Les délais imposés par la *Loi* semblent réalistes pour les établissements et les ressources; seulement 7,0 % des plaintes et 1,0 % des signalements ont été traités hors délai durant l'année 2020-2021. Toutefois, certains établissements ont suggéré de prévoir des mesures exceptionnelles lorsque les retards sont indépendants de leur volonté, par exemple lorsqu'une plainte est déposée juste avant les vacances du temps des Fêtes.

De plus, le traitement des plaintes pose un certain défi pour les établissements. Plusieurs d'entre eux affirment que le processus d'enquête à prioriser est d'impliquer des ressources d'enquête externes qui disposent des compétences requises dans ce type de dossier, de façon à s'assurer d'un processus dénué de tout conflit d'intérêts. Toutefois, ces ressources sont coûteuses et représentent, pour certains établissements, la grande majorité de leurs dépenses au regard du budget qui leur est alloué pour lutter contre les violences à caractère sexuel. Cet enjeu, en plus du manque de ressources internes, peut expliquer le fait que des établissements peinent à respecter les délais de traitement prescrits pour les plaintes. Le rapport d'évaluation de la stratégie d'intervention 2017-2022 soulève ces mêmes difficultés rencontrées lors du traitement des plaintes par des ressources externes (disponibilité, expertise, coûts).

i) Offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes par des ressources spécialisées et formées en matière de violences à caractère sexuel (art. 3, paragr. 9° et 11°, de la *Loi*)

L'offre de services par des ressources formées en matière de violences à caractère sexuel est essentielle pour assurer un soutien adéquat à toute personne qui est aux prises avec une situation liée aux violences à caractère sexuel. Pour favoriser l'accès et la rapidité d'une prise en charge, la *Loi* exige que les établissements informent adéquatement leur communauté des services disponibles.

Cette obligation a pris différentes formes dans les politiques adoptées par les établissements :

Exemples de services offerts	
Ligne d'écoute téléphonique	Recours à une personne accompagnatrice
Boîte courriel réservée aux dénonciations de violences à caractère sexuel	Recommandation et entente de service avec des spécialistes externes
Personne-ressource pour répondre aux questions et diriger les personnes requérantes	Services adaptés selon une approche centrée sur les besoins de la victime
Autres services offerts	
Services différents et adaptés pour les victimes qui sont membres du personnel et celles de la communauté étudiante	
Services offerts aux personnes ayant commis des gestes de violence à caractère sexuel afin de les aider à prendre conscience de leurs actes ainsi que des conséquences et à collaborer à des mesures réparatrices	
Services offerts à une personne aux prises avec une situation de violence à caractère sexuel qui ne met pas en cause une personne de la communauté de l'établissement	

Il est à noter que certains établissements reconnaissent que les membres du personnel et de la communauté étudiante peuvent contribuer à offrir du soutien et de l'information aux personnes victimes. Ainsi, ces établissements ont mis en œuvre un système de sentinelles désignées constituées de membres du personnel et de la communauté étudiante qui ont pour mandat d'offrir de l'information sur la politique et d'écouter celles et ceux qui en ressentent le besoin. Ces sentinelles suivent une formation adaptée avant d'exercer leur rôle.

j) Actions qui doivent être prises par l'établissement d'enseignement, le personnel dirigeant, les membres du personnel, les représentantes et représentants des associations étudiantes et les étudiantes et étudiants lorsque des violences à caractère sexuel sont portées à leur connaissance (art. 3, paragr. 10° et 11°, de la Loi)

La contribution de tous les membres de la communauté est importante dans la lutte contre les violences à caractère sexuel, c'est pourquoi « l'établissement et l'ensemble de sa communauté doivent agir lorsqu'un geste de violence à caractère sexuel est porté à leur connaissance, et ce, dans les délais prévus à la Loi. C'est la mobilisation de toute la communauté qui sera déterminante et qui aura les répercussions les plus importantes dans la lutte contre les violences à caractère sexuel²⁰ ».

Un délai maximal de sept jours est exigé par la Loi pour la mise en place des actions prévues.

La majorité des établissements fournissent les mêmes lignes directrices relativement aux actions à mettre en place pour l'ensemble des membres de la communauté lorsqu'ils prennent connaissance d'une situation de violence à caractère sexuel. Toutefois, certains d'entre eux apportent des précisions.

Cette obligation a pris différentes formes dans les politiques adoptées par les établissements :

Exemples de lignes directrices à respecter
S'assurer d'une intervention impartiale et respectueuse
S'assurer de respecter la confidentialité au bénéfice de toutes les personnes concernées
Déclencher une procédure d'enquête lors du dépôt d'une plainte administrative ou lorsque nécessaire pour assurer la sécurité de la communauté, même si la ou les personnes victimes ne désirent pas porter plainte
S'assurer qu'aucun conflit d'intérêts ni aucune apparence de conflit d'intérêts n'émergent
Rechercher des solutions pour résoudre la situation
Exemples d'actions qui doivent être entreprises par l'ensemble de la communauté
Porter assistance aux victimes
Aider la victime à contacter les services d'urgence ou des personnes-ressources
Fournir les coordonnées du bureau des services de l'établissement
Signaler tout événement de violence à caractère sexuel dont une personne a été témoin
Respecter la confidentialité au bénéfice de toutes les personnes concernées

²⁰ *Ibid.*, p. 18.

Signaler l'événement à la Direction de la protection de la jeunesse si la communauté est témoin d'un acte impliquant une personne mineure ou encore lorsqu'une personne mineure se confie
Prendre part ou coopérer au processus d'enquête
Exemples d'actions qui se démarquent
Reconnaître l'intersectionnalité qui contribue à augmenter les risques de violence à caractère sexuel à l'endroit de certains groupes
Manifester sa désapprobation relativement à des propos et à des gestes de violence à caractère sexuel, et ce, en personne comme en ligne
S'opposer ouvertement aux attitudes et aux comportements qui font la promotion de la culture du viol
Distraire, intervenir ou demander à une autre personne d'intervenir lorsque la communauté est témoin d'une situation de violence à caractère sexuel

La grande majorité des établissements indique à leur politique les délais prescrits par la *Loi* en matière d'interventions, d'offre de services, d'actions et de traitement des plaintes. Cependant, quelques établissements ont choisi de proposer des délais plus courts.

En 2020-2021, la majorité des signalements reçus par les établissements ont mené à des actions (92,0 %), qui comprennent notamment l'application de sanctions. Les sanctions les plus souvent recensées ont été une note inscrite au dossier et l'interdiction d'entrer en contact avec une ou plusieurs personnes. Plusieurs établissements ont également mentionné avoir congédié ou suspendu des membres du personnel, restreint l'accès au campus de certaines personnes, modifié le cheminement scolaire d'une personne ou expulsé celle-ci en cours d'études.

Les établissements ont mentionné offrir du soutien aux personnes ayant porté plainte, que la plainte se soit avérée fondée ou non.

k) Mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements reçus concernant toutes violences à caractère sexuel (art. 3, paragr. 12°, de la *Loi*)

La *Loi* exige que chaque établissement prévoie des mesures visant à garantir et à protéger la confidentialité dans ce type de dossier, car « [l]es démarches que mène une personne victime ou une personne témoin d'un geste de violence à caractère sexuel doivent demeurer confidentielles. La confidentialité doit aussi être offerte à la personne visée par une plainte, sauf dans le cas d'une personne mineure, en raison de l'obligation de signaler la situation à la Direction de la protection de la jeunesse²¹ ».

Les établissements doivent préciser les principes de confidentialité auxquels ils souscrivent tout au long du processus de traitement d'une plainte administrative, et ce, pour l'ensemble des parties impliquées.

²¹ *Ibid.*, p. 19.

Tous les établissements s'engagent à ce que l'information sur les situations de violence à caractère sexuel demeure confidentielle. Toutefois, certains d'entre eux n'explicitent pas davantage les mesures qu'ils appliquent pour protéger ces renseignements.

Une des mesures généralement appliquées est l'anonymat de la personne plaignante. En effet, certains établissements acceptent que les dévoilements et les plaintes demeurent anonymes. En revanche, d'autres établissements n'acceptent pas les plaintes anonymes et mentionnent en outre que, lorsqu'une personne porte plainte, elle consent automatiquement à révéler son identité à la personne mise en cause.

Concernant la confidentialité entre personnes plaignantes et mises en cause, certains établissements mentionnent leur souci de confidentialité et assurent que les rencontres avec ces personnes sont tenues à des moments différents pour éviter toute divulgation implicite d'information et ainsi prévenir des situations qui augmenteraient le risque de représailles.

Enfin, les établissements qui abordent à leur politique la conservation des dossiers assurent les conserver de 5 à 10 ans. Les dossiers sont généralement scellés et mis sous clé, puis détruits de manière à protéger la confidentialité.

Il est à noter que l'article 99 de la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* (2021, chapitre 25), entrée en vigueur le 22 septembre 2022, prévoit que l'article 4 de la *Loi* soit modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« À la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement d'enseignement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant. »

Bien que les établissements soient déjà tenus de mettre en œuvre cette obligation, ils ont dû entamer la modification de leur politique institutionnelle pour qu'elle en tienne compte, la faire adopter et la transmettre au Ministère. Au moment de la rédaction du présent rapport, la réception des politiques modifiées était toujours en cours. En date du 16 novembre 2022, 34,0 % des établissements ont envoyé une version modifiée de leur politique au Ministère et des suivis sont faits auprès de ceux ne l'ayant toujours pas transmise.

I) Mesures encadrant la communication de renseignements nécessaires à toute personne en vue d'assurer sa sécurité, mais ne pouvant comprendre des moyens pour obliger une personne à garder le silence dans le seul but de ne pas porter atteinte à la réputation de l'établissement d'enseignement (art. 3, parag. 13°, de la *Loi*)

Les établissements d'enseignement peuvent prévoir des mesures encadrant la communication de certains renseignements nécessaires en vue d'assurer la sécurité d'une personne. Ces mesures doivent être cohérentes avec l'article 4 de la *Loi* ainsi qu'avec le cadre légal en vigueur, notamment la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, chapitre A-2.1).

La plupart des établissements précisent à leur politique les contextes légaux où des renseignements doivent être divulgués pour assurer la sécurité (danger pour soi-même, danger pour autrui, etc.), tout en spécifiant que cette information ne doit être communiquée qu'aux personnes concernées.

La majorité des établissements mentionnent que, dans des contextes où il y aurait raison de croire à un danger, les personnes concernées (par exemple les ressources humaines) pourraient mener une enquête, et ce, même si la ou les personnes concernées (victimes, témoins ou personnes informées) ne désirent pas porter plainte ou faire un signalement. Certaines mesures d'intervention pourraient également être appliquées pour assurer la sécurité de la communauté.

m) Mesures visant à protéger contre les représailles la personne ayant déposé une plainte, fait un signalement ou fourni des renseignements (art. 3, paragr. 14°, de la Loi)

La protection contre les représailles est essentielle pour assurer la sécurité des personnes victimes ou de celles qui ont dénoncé des gestes de violences à caractère sexuel. Elle permet d'assurer que la menace de représailles ne constitue pas un frein à la dénonciation. En ce sens, « la politique des établissements doit adopter une position claire s'engageant à ne tolérer aucune forme de représailles à l'endroit de quiconque souhaiterait dévoiler un événement lié à de la violence à caractère sexuel, fournir des renseignements ou déposer une plainte²² ».

Outre leur engagement à protéger les personnes qui portent plainte ou signalent une situation de violence à caractère sexuel, quelques établissements mentionnent dans leur politique des moyens concrets pour assurer cette protection.

Cette obligation a pris différentes formes dans les politiques adoptées par les établissements :

Exemples de moyens concrets pour assurer une protection contre les représailles
Interdiction ou limitation des contacts entre la personne plaignante et la personne mise en cause
Accommodements pédagogiques
Suspension ou exclusion du campus de la personne mise en cause
Protection de l'anonymat
Résiliation d'un bail ou annulation d'une inscription à des activités, et ce, sans pénalité financière
Changement de milieu de stage
Modification de l'horaire de travail
Spécification à la politique des mesures et sanctions, le cas échéant, auxquelles s'exposent les personnes ayant exercé des représailles ou menacé de le faire

Ces moyens servent à protéger les personnes plaignantes de possibles représailles exercées par des personnes mises en cause. Or, certains établissements entendent également déployer des moyens pour protéger les personnes victimes de toutes autres représailles, notamment celles pouvant provenir de la communauté étudiante. Les établissements mentionnent que les représailles envers les personnes mises en cause sont elles aussi formellement interdites.

²² *Ibid.*, p. 21-22.

n) Sanctions applicables en cas de manquements à la politique, qui tiennent compte de leur nature, de leur gravité et de leur caractère répétitif (art. 3, paragr. 15°, de la Loi)

Chaque établissement est tenu de déterminer les sanctions administratives applicables dans le cas d'un manquement à sa politique et d'en préciser l'étendue ainsi que les facteurs qui influent sur le choix de ces sanctions : « les sanctions imposées à des membres du personnel doivent notamment tenir compte des règles établies dans le cadre des contrats de travail ou des conventions collectives. Dans le cas de la communauté étudiante, les sanctions doivent notamment tenir compte des règles de conduite qui leur sont imposées par l'établissement²³ ».

La Loi stipule que les sanctions doivent tenir compte de la nature, de la gravité et du caractère répétitif des gestes commis.

Des établissements choisissent de tenir compte de facteurs additionnels, comme :

- l'impact du geste sur la personne qui a subi la violence à caractère sexuel et sur les autres membres de la communauté;
- l'intention de la personne mise en cause;
- l'attitude postérieure à l'événement de la personne mise en cause (absence de reconnaissance de sa responsabilité ou de remords, refus de présenter des excuses, etc.);
- la vulnérabilité, l'état d'intoxication et l'âge de la victime.

Cette obligation a pris différentes formes dans les politiques adoptées par les établissements :

Exemples de sanctions pour la communauté étudiante		
Avertissement verbal	Avertissement écrit	Note au dossier
Lettre d'excuses	Entente écrite relative au changement de comportement attendu	Participation à des séances de sensibilisation portant sur la violence à caractère sexuel
Obligation de suivre une formation concernant la violence à caractère sexuel	Séance de counseling obligatoire	Changement de groupe pour un ou des cours
Modification du cheminement scolaire	Interdiction de participer à certaines activités	Interdiction de communiquer avec la personne plaignante
Service communautaire	Report d'une évaluation ou expulsion d'un cours	Interdiction ou limitation de l'accès au campus ou aux services de l'établissement
Suspension temporaire	Résiliation du bail de résidence	Expulsion
Exemples de sanctions pour les membres du personnel		
Avertissement verbal	Avertissement écrit	Lettre d'excuses
Entente écrite relative au changement de comportement attendu	Obligation de suivre une formation concernant la violence à caractère sexuel	Séance de counseling obligatoire

²³ Ibid., p. 23.

Interdiction de communiquer avec la personne requérante	Interdiction de l'accès au campus ou aux services de l'établissement	Limitation de l'accès au campus ou aux services de l'établissement
Suspension sans salaire	Congédiement	Mise en probation
Exemples de sanctions pour les tiers		
Avertissement verbal	Avertissement écrit	Interdiction de communiquer avec la personne requérante
Interdiction ou limitation de l'accès au campus ou aux services de l'établissement	Suspension ou annulation du contrat, sans préavis	Exclusion d'un milieu de stage des milieux autorisés par l'établissement

Certains établissements précisent aussi des sanctions qui peuvent être applicables dans des contextes autres que des actes de violence à caractère sexuel, par exemple pour les personnes qui :

- exercent des représailles;
- déposent des plaintes de mauvaise foi;
- rompent l'accord de confidentialité;
- n'agissent pas lorsqu'elles sont témoins d'un incident de violence à caractère sexuel;
- organisent les activités sociales et d'accueil et ne respectent pas les règles à cet égard;
- entretiennent à la fois une relation intime, telle qu'une relation amoureuse ou sexuelle, et pédagogique ou d'autorité avec un membre de la communauté étudiante, mais n'ont pas signalé la coexistence de ces relations à l'établissement avant qu'elle ne survienne.

o) Code de conduite prévoyant les règles qu'une personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un membre de la communauté étudiante doit respecter si elle entretient des liens intimes, tels que des liens amoureux ou sexuels, avec celui-ci (art. 3, al. 4 et 5, de la Loi)

La Loi stipule que chaque politique doit prévoir un code de conduite prévoyant les règles qu'une personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un membre de la communauté étudiante doit respecter si elle entretient des liens intimes, tels que des liens amoureux ou sexuels, avec celui-ci. Ce code de conduite doit comprendre un encadrement ayant pour objectif d'éviter toute situation où pourraient coexister ces liens et relations lorsqu'une telle situation risque de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation ou de favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel.

En effet, « la politique doit encadrer les relations intimes entre une étudiante ou un étudiant et une personne ayant une influence sur le cheminement de ses études. Il revient à l'établissement de déterminer quels sont les cas de figure susceptibles de se présenter dans son établissement et comment il entend intervenir si un tel cas se présente. Il lui appartient également de déterminer jusqu'où il considère important d'aller dans cet encadrement. Il appartient également à l'établissement de prévoir comment il fait respecter son code de conduite et quelles sont les sanctions en cas de manquements²⁴ ».

Les établissements étaient par ailleurs invités à étendre leurs actions en ce sens aux médias sociaux, comme ces derniers peuvent participer à créer une fausse impression d'intimité. Le code de conduite pouvait par exemple prévoir l'exigence de l'utilisation des moyens de communication officiels entre des personnes en relation pédagogique ou d'autorité et des membres de la communauté étudiante.

²⁴ Ibid., p. 24.

La majorité des établissements affirment que les relations entre membres du personnel et membres de la communauté étudiante vont à l'encontre de leur mission pédagogique, justifiant ainsi l'importance de leur encadrement.

Cette obligation a pris différentes formes dans les politiques adoptées par les établissements :

Exemples d'éléments prévus au code de conduite compris dans les politiques
Interdiction des relations entre les membres du personnel et de la communauté étudiante (notamment en relation pédagogique, en relation d'aide ou en contexte d'autorité)
Acceptation des relations entre les membres du personnel et de la communauté étudiante sans relation pédagogique, relation d'aide ou contexte d'autorité
Recommandation d'éviter les relations entre des membres du personnel et de la communauté étudiante (notamment en relation pédagogique, en relation d'aide ou en contexte d'autorité)
Interdiction des relations entre les membres du personnel en contexte d'autorité ou recommandation d'éviter ces relations
Déclaration obligatoire d'un lien antérieur ou actuel entre des membres du personnel et de la communauté étudiante
Déclaration obligatoire des relations entre des membres du personnel en contexte d'autorité
Déclaration obligatoire de la fin d'une relation concernée par le code de conduite
Mise en place de mesures pour mettre fin à la relation pédagogique ou l'adapter à la situation
Mention du consentement considéré comme vicié dans le cas d'une relation pédagogique, d'une relation d'aide ou d'une relation en contexte d'autorité
Interdiction d'échanges personnels et amicaux en ligne entre les membres du personnel et de la communauté étudiante
Application de sanctions lorsque le code de conduite n'est pas respecté
Déclaration obligatoire dans le cas d'une relation entre un tiers et un membre de la communauté étudiante (par exemple entre une étudiante et son maître de stage)
Relations acceptées sous des conditions particulières et avec demande de dispense
Divulgaration obligatoire par les témoins de toute relation proscrite
Rencontre organisée avec les personnes engagées dans la relation pour les informer des obligations et des règles de l'établissement à ce sujet ou pour confirmer l'existence de ladite relation

Par ailleurs, plusieurs établissements rappellent les aspects légaux liés au consentement d'une personne de moins de 18 ans.

Les établissements reconnaissent les risques associés aux relations intimes entre une personne de la communauté étudiante et une personne qui entretient une relation pédagogique, d'aide ou d'autorité avec elle (ex. : manquement à l'impartialité et à l'objectivité requises, détérioration de l'intégrité de la relation professionnelle, rupture du lien de confiance, favoritisme ou parti pris, abus de pouvoir, violence à caractère sexuel).

Ce que révèlent les résultats de la reddition de comptes annuelle :

Les mesures prises par les établissements pour assurer l'objectivité ou l'impartialité des relations concernées sont de différentes natures. En voici des exemples :

Exemples de mesures mises en place	
Déclaration de la relation	Vérification que le membre du personnel et l'étudiant ou l'étudiante ne se trouvent pas dans un contexte d'autorité et/ou d'évaluation
Changement du lien d'autorité	Rappel du code de conduite
Rencontre des parties concernées	Protection des victimes
Enquêtes	Intervention auprès d'une instance médiatrice

Les données recueillies par le Ministère dans le cadre de la reddition de comptes couvrant la période allant du 1^{er} septembre 2020 au 31 août 2021 révèlent que 11 % des établissements ont traité une situation en lien avec le code de conduite.

2.4. Autres obligations prescrites par la Loi

a) Services et ressources disponibles regroupés dans un endroit connu et facilement accessible (guichet unique) (art. 5 de la Loi)

L'implantation du guichet unique permet aux personnes victimes ou témoins de trouver rapidement les ressources disponibles et facilite les demandes d'aide et d'accompagnement.

L'ensemble des services et des ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel doivent être regroupés en un seul et même endroit. Cet endroit doit être connu et facilement accessible. Ces ressources comprennent les ressources spécialisées disponibles à l'interne ainsi que les ressources spécialisées externes accessibles dans la région.

Les personnes impliquées directement ou indirectement dans une situation de violences à caractère sexuel peuvent subir un ensemble de conséquences, de là l'importance de leur offrir la possibilité d'être accompagnées et d'avoir accès à des services adaptés à leurs besoins.

Le rapport d'évaluation de la stratégie d'intervention 2017-2022 révèle ceci :

- Le soutien rapide des victimes de violences à caractère sexuel constitue l'orientation à privilégier afin de limiter les répercussions sur leur vie personnelle, leurs études ou leur travail.
- Les représentantes et les représentants des établissements d'enseignement supérieur ont été questionnés sur la connaissance du guichet unique par leur communauté (voir le tableau plus bas) :
 - selon 57,9 % des répondantes et répondants, ce service est beaucoup connu des dirigeants et dirigeantes d'établissements, comparativement à 29,4 % et à 16,1 % respectivement pour les membres du personnel et la communauté étudiante;

- 91,2 % des répondantes et répondants estiment que le bureau d'intervention est beaucoup ou assez connu des dirigeantes et des dirigeants, comparativement à 71,5 % et à 54,8 % respectivement pour les membres du personnel et la communauté étudiante.
- Ainsi, comme on peut le constater, des efforts restent à faire pour promouvoir l'offre de services du guichet unique, notamment auprès de la communauté étudiante. Les répondantes et les répondants sont nombreux (45,2 %) à penser que celle-ci connaît seulement un peu le bureau d'intervention²⁵.

Différents groupes de la communauté	%			
	Beaucoup	Assez	Un peu	Pas du tout
Dirigeantes et dirigeants	57,9	33,3	8,7	0,0
Membres du personnel	29,4	42,1	28,6	0,0
Communauté étudiante	16,1	38,7	45,2	0,0

Source : Sondage sur la stratégie d'intervention, novembre 2020 à janvier 2021.

b) Ententes avec d'autres établissements d'enseignement et des ressources externes afin d'offrir les services prévus à la politique (art. 6 de la Loi)

L'offre de services prévue par chaque établissement peut prendre différentes formes et être adaptée à ses caractéristiques (sa petite taille, sa situation géographique, etc.). En ce sens, plusieurs façons d'offrir les services exigés par la Loi sont conformes aux objectifs qu'elle poursuit :

- ressource spécialisée sur le campus et accompagnement avec ou sans rendez-vous, au moyen d'une ligne téléphonique disponible en tout temps, d'un site Web, d'une application mobile, etc.;
- entente entre plusieurs établissements d'une même région pour l'embauche d'une ressource spécialisée commune (ressource volante offrant ses services dans la communauté de plusieurs établissements);
- entente avec des organismes de la région spécialisés en matière de violences à caractère sexuel afin qu'ils offrent des services aux membres de la communauté de l'établissement.

Ce que révèle l'analyse des politiques transmises au Ministère :

Certains établissements, ne pouvant offrir eux-mêmes des services, notamment certains établissements privés non subventionnés ne recevant pas de financement du Ministère à cet effet, doivent recourir à des ressources spécialisées à l'externe. Dans ce cas, les coordonnées de ces ressources ainsi que des personnes à joindre en cas de besoin sont indiquées dans leur politique.

²⁵ Ministère de l'Enseignement supérieur, *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022 : rapport d'évaluation*, [En ligne], 2022, p.32-33. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/Rapport-Violences-sexuel.pdf?1647519288>] (Consulté le 9 septembre 2022).

c) Comité permanent composé notamment d'étudiantes et d'étudiants, de dirigeantes et de dirigeants et de membres du personnel afin d'élaborer et de réviser la politique et d'en assurer le suivi (art. 7 de la Loi)

En vertu de la *Loi*, chaque établissement doit former un comité permanent, qui doit minimalement être composé de personnes issues de la communauté étudiante, du personnel dirigeant et de membres du personnel, dont « la sélection devrait reposer sur des critères définis, notamment au regard du profil et de l'expertise des personnes²⁶ ».

Le rôle du comité est d'élaborer et de réviser la politique et d'en assurer le suivi. À cette fin, « le comité doit mettre en place un processus pour s'assurer que tous les groupes formant la communauté de l'établissement (communauté étudiante, personnel dirigeant, membres du personnel ainsi que leurs associations ou syndicats respectifs) sont consultés lors de l'élaboration ou de la révision de la politique²⁷ ».

Certains établissements se sont démarqués par la composition de leur comité permanent, et ce, en raison de la diversité des membres qui y siègent et de leur complémentarité.

Des établissements spécifient qu'ils souhaitent une représentation équitable des membres de ce comité en assurant la parité des personnes qui s'identifient au genre féminin et de celles qui s'identifient au genre masculin ainsi que la représentativité des groupes les plus susceptibles de subir des actes de violence à caractère sexuel ou des personnes survivantes²⁸.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une exigence figurant à la *Loi*, près de la moitié des établissements explicitent dans leur politique le processus de consultation en place.

Le recrutement des membres de la population étudiante ainsi que des membres du personnel constitue un défi récurrent pour les établissements. La pandémie a également ajouté un niveau de complexité supplémentaire, notamment durant l'année 2020-2021, où la plupart des activités se sont déroulées à distance.

2.5. Reddition de comptes (art. 12 et 13 de la Loi)

Conformément à l'article 12 de la *Loi*, l'établissement d'enseignement rend compte de l'application de sa politique dans son rapport annuel ou dans tout autre document déterminé par le ou la ministre. Il doit y faire état, selon la méthodologie déterminée par le ou la ministre :

- 1° des mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiants et aux étudiantes;

²⁶ Ministère de l'Enseignement supérieur, *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur : élaboration et mise en œuvre de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, [En ligne], 2018 (mis à jour en 2022), p.2. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/Violences-caractere-sexuel-Guide.pdf?1651586927>] (Consulté le 13 septembre 2022).

²⁷ *Ibid.*, p. 2.

²⁸ À noter qu'il est important de mettre en place ce processus de manière adéquate afin que ces personnes ne se voient pas contraintes de dévoiler et d'expliquer les événements qu'elles ont vécus.

- 2° des activités de formation suivies par les dirigeants et dirigeantes, les membres du personnel et les représentants et représentantes des associations étudiantes;
- 3° des mesures de sécurité mises en place;
- 4° du nombre de plaintes et de signalements reçus et de leurs délais de traitement;
- 5° des interventions effectuées et de la nature des sanctions appliquées;
- 6° du processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique;
- 7° de tout autre élément déterminé par le ou la ministre.

Les renseignements fournis par les établissements sont essentiels pour apprécier la progression de la mise en œuvre de la *Loi*.

Reddition de comptes annuelle

La méthodologie déterminée consiste en une collecte de renseignements réalisée annuellement, de septembre à octobre, par le biais d'un portail sécurisé.

Le présent rapport repose d'ailleurs sur les données recueillies au cours des redditions de comptes réalisées depuis l'entrée en vigueur de la *Loi*, à l'exception des données couvrant la période allant du 1^{er} septembre 2021 au 31 août 2022. Comme ces dernières n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction, elles n'ont pu être intégrées au rapport.

En plus des constats et des données figurant au présent rapport, l'analyse des renseignements fournis dans le cadre de ces exercices de reddition de comptes démontre les efforts déployés par les établissements d'enseignement supérieur pour répondre à leurs obligations, mais témoigne aussi de leur volonté d'action, de soutien et de protection à l'égard des personnes victimes et des personnes plus susceptibles de subir des violences à caractère sexuel :

- Les établissements se sont mobilisés rapidement pour donner suite aux exigences de la *Loi*, et ce, avant même son entrée en vigueur pour plusieurs d'entre eux.
- Les moyens déployés par les établissements pour lutter contre les violences à caractère sexuel sont variés, ce qui est cohérent avec le souhait du Ministère que chaque établissement mette en place des stratégies de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel qui tiennent compte de leurs particularités et de celles de leur communauté.

Les exercices de reddition de comptes permettent également aux établissements de partager avec le Ministère les difficultés et les défis auxquels ils font face dans la mise en œuvre de leur politique :

- Les formations représentent un grand défi pour les établissements, tant en ce qui a trait au contenu et à la participation qu'à la récurrence.
- La difficulté à recruter des membres est un obstacle à la composition du comité permanent que prescrit la *Loi*. Par exemple, la présence de membres de la communauté étudiante est plus difficile à assurer, notamment pour les établissements ayant des parcours de formation plus courts, qui doivent souvent renouveler les membres issus de ce groupe. La pandémie a également ajouté un niveau de complexité supplémentaire pour le recrutement des membres des comités permanents, notamment durant l'année 2020-2021, où la plupart de leurs activités se sont déroulées à distance.

- Le traitement des plaintes engendre des préoccupations pour certains établissements (ex. : délais à respecter lors des vacances des Fêtes, traitement d'une plainte anonyme). Certains affirment que, bien qu'il assure un processus dénué de conflits d'intérêts, le recours à des ressources compétentes dans le cadre d'un processus d'enquête est coûteux et qu'il permet difficilement de respecter les délais de traitement prescrits par la *Loi*.

En outre, les collèges privés non subventionnés, souvent en raison du nombre réduit de membres du personnel et d'étudiantes et étudiants, sont plus susceptibles d'éprouver des difficultés dans la mise en œuvre des obligations prescrites par la *Loi*. Toutefois, le Ministère s'assure d'offrir de l'accompagnement aux établissements qui en font la demande.

Enfin, il est important de noter que de nombreux établissements ont mentionné que le contexte sanitaire de la COVID-19 avait eu un impact considérable sur plusieurs aspects de la mise en œuvre de leur politique, notamment en ce qui a trait aux délais de traitement des plaintes et des signalements, à la réalisation d'activités de formation et à la participation à ces dernières, à la réalisation d'activités de sensibilisation et aux activités du comité permanent.

2.6. Évolution du cadre législatif en vigueur

Depuis l'adoption de la *Loi*, certains textes législatifs sanctionnés par le gouvernement du Québec ont modifié ou complété ses obligations :

Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels (2021, chapitre 25)

L'article 99 de cette loi, qui est entré en vigueur le 22 septembre 2022, prévoit que l'article 4 de la *Loi* soit modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« À la demande de la personne ayant déposé une plainte, l'établissement d'enseignement doit lui communiquer les renseignements relatifs aux suites qui ont été données à la plainte, soit l'imposition ou non d'une sanction ainsi que les détails et les modalités de celle-ci, le cas échéant. »

Cette modification à la *Loi* entraîne des changements dans la façon de traiter les plaintes par les établissements d'enseignement supérieur.

Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement (RLRQ, chapitre P-9.2.1)

En vigueur depuis le 13 octobre 2021, cette loi prévoit de nouvelles obligations visant à améliorer le respect des droits des personnes victimes d'infractions criminelles et à mieux les soutenir.

Les établissements d'enseignement supérieur sont visés par cette loi, en vertu de laquelle ils doivent notamment :

- adopter une déclaration de services faisant état de la procédure de réception et d'examen des plaintes formulées par les personnes victimes;

- transmettre annuellement au Bureau de soutien aux services aux personnes victimes d’infractions criminelles, qui relève du ministère de la Justice :
 - la mise à jour de la déclaration de services,
 - certains renseignements portant sur les plaintes et le suivi de celles-ci.

Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail (2022, chapitre 2)

En vigueur depuis le 24 août 2022, cette loi vise à améliorer les conditions de réalisation des stages en milieu de travail, notamment en accordant aux stagiaires des droits et la possibilité de bénéficier de mesures de réparation et de recours adaptés à leur situation particulière.

Par exemple, la personne stagiaire qui subit du harcèlement psychologique ou sexuel dans son milieu de stage pourra déposer une plainte en la matière auprès de la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail. Ce recours s’ajoute à ceux prévus aux politiques institutionnelles en matière de violences à caractère sexuel des établissements d’enseignement supérieur, auxquels les stagiaires peuvent également se référer, notamment pour obtenir de l’accompagnement ou encore pour formuler un signalement ou une plainte.

2.7. Clauses d’amnistie

Les clauses d’amnistie prévues aux conventions collectives des membres du personnel des établissements d’enseignement supérieur constituent une préoccupation des regroupements étudiants puisqu’après un certain temps (généralement de 12 à 24 mois), les fautes contenues au dossier disciplinaire d’un membre du personnel ne seraient plus prises en compte dans la détermination de sanctions subséquentes.

Ce type de clause entraverait l’application du paragraphe 15 de l’article 3 de la *Loi*, qui exige que toutes les politiques institutionnelles des établissements d’enseignement visés prévoient les « sanctions applicables en cas de manquements à la politique, qui tiennent compte de leur nature, de leur gravité et de leur caractère répétitif » (nos soulignés).

Cette exigence de gradation des sanctions est également explicitée dans le *Guide d’accompagnement*, qui précise qu’il est « attendu de la politique qu’elle [...] prévienne une gradation des sanctions en fonction de la nature, de la gravité ou du caractère répétitif des gestes commis [...] »²⁹.

Le Ministère suit de près ce dossier³⁰ et il poursuit ses efforts de sensibilisation à ce sujet auprès des réseaux de l’enseignement supérieur, qui se penchent actuellement sur cet enjeu.

²⁹ Ministère de l’Enseignement supérieur, *Guide d’accompagnement destiné aux établissements d’enseignement supérieur : élaboration et mise en œuvre de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d’enseignement supérieur*, [En ligne], 2018 (mis à jour en 2022), p.23. [<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/Violences-caractere-sexuel-Guide.pdf?1651586927>] (Consulté le 13 septembre 2022).

³⁰ Il est à noter que les universités étant des organismes autonomes, elles possèdent leurs propres règles, politiques ou normes en matière de gestion disciplinaire du personnel.

2.8. Mesures de surveillance et d'accompagnement (art. 15 à 17 de la *Loi*)

En vertu de l'article 15 de la *Loi*, le ou la ministre doit publier sur le site Internet du Ministère la liste des établissements d'enseignement qui ont adopté une politique. Une page Web³¹ a rapidement été mise en ligne pour afficher cette liste. Pendant la période précédant le 1^{er} janvier 2019, qui constituait la date limite dont disposaient les établissements d'enseignement visés pour adopter leur politique et la transmettre au ou à la ministre, le Ministère mettait à jour cette liste une fois par semaine. Par la suite, les mises à jour étaient faites de façon ponctuelle, en fonction des politiques reçues.

En conformité avec l'article 16 et en cohérence avec ses responsabilités, le Ministère a effectué différents suivis auprès des établissements d'enseignement supérieur afin de s'assurer de l'application de la *Loi* :

- En avril 2019, une lettre de relance a été transmise aux dirigeantes et aux dirigeants des 52 établissements qui n'avaient toujours pas transmis leur politique institutionnelle.
- En juillet 2019, une séance de travail a été offerte par le Ministère dans le but d'informer et de soutenir les établissements qui n'avaient toujours pas transmis leur politique (24 établissements y ont pris part).
- En septembre 2019, une communication a été transmise aux 21 établissements qui n'avaient toujours pas transmis leur politique. Conformément aux articles 16 et 17 de la *Loi*, cet avis les informait qu'une ressource avait été désignée afin de s'assurer que la rédaction, l'adoption et la mise en œuvre de leur politique étaient conformes à la *Loi*. À la réception de ces avis, la grande majorité des établissements ont sollicité le soutien et l'accompagnement de la ressource désignée et ont adopté leur politique dans les mois suivants.
- En octobre 2020, une politique a été élaborée en vertu de l'article 17 de la *Loi* et acheminée au dernier établissement n'ayant pas transmis sa politique au Ministère.

³¹ Gouvernement du Québec, *Établissements ayant une politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, [En ligne], mis à jour le 6 avril 2022. [<https://www.quebec.ca/education/accompagnement-etudiants/soutien-etablissements/violence-intimidation/prevenir-contrer-violences-caractere-sexuel-enseignement-superieur/etablissements-politique-prevenir-combattre-violences-sexuel>] (Consulté le 1^{er} septembre 2022).

3. Soutien aux établissements

Le soutien et l'accompagnement offerts par le Ministère aux établissements ont été essentiels pour assurer la mise en œuvre de la *Loi*. Ce soutien et cet accompagnement ont pris plusieurs formes :

- En février 2018, la ministre responsable de l'Enseignement supérieur a acheminé à ses homologues responsables d'un établissement d'enseignement assujetti à la *Loi* une lettre leur rappelant leurs obligations et leur offrant l'accompagnement du Ministère.
- Le Ministère finance les universités, les cégeps et les collèges privés subventionnés afin que chaque établissement offre des services spécialisés de soutien psychosocial à toute personne qui le fréquente et qui est aux prises avec une situation liée aux violences à caractère sexuel.

Il soutient les établissements d'enseignement supérieur en publiant des guides pour les accompagner dans la mise en œuvre de leur politique institutionnelle en matière de violences sexuelles. De plus, il organise des activités de concertation permettant aux établissements d'échanger entre eux, mais aussi avec d'autres milieux comme les organismes externes spécialisés en matière de violence sexuelle :

- Le Rendez-vous national sur les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur, un événement de formation et d'échange, a eu lieu le 24 février 2020, sous la responsabilité de la Direction des affaires étudiantes et interordres et de la Direction générale des communications.
- Il a réuni près de 300 personnes, parties prenantes de la lutte contre les violences à caractère sexuel (dirigeantes et dirigeants d'établissements, secrétaires généraux, ressources professionnelles et représentantes et représentants des étudiantes et étudiants ainsi que des syndicats).

En outre, le Ministère réitère son offre d'accompagnement dans chacune de ses communications avec le réseau des établissements d'enseignement supérieur et invite les établissements à communiquer avec l'équipe ministérielle qui assure le suivi de l'application de la *Loi*.

Le Ministère s'est engagé à soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans la mise en œuvre de leurs obligations liées à la *Loi* dans le cadre de la mesure 7 de la *Stratégie gouvernementale intégrée pour contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance 2022-2027*. Pour y arriver, un plan d'action actuellement en élaboration succèdera à la stratégie d'intervention 2017-2022. Dans la continuité de la stratégie d'intervention 2017-2022, ce nouveau plan d'action prévoit qu'une grande partie des sommes soient allouées directement aux établissements.

Conclusion

La sanction de la *Loi* en 2017 a marqué un changement important dans le réseau de l'enseignement supérieur. Le Ministère, à l'écoute des représentantes et représentants de la communauté étudiante et des membres du personnel, des personnes expertes, des victimes et de la société civile, a fait le pari d'une approche novatrice, appuyée notamment sur des bases légales, et d'une approche de prévention éprouvée. Alors que la sanction de la *Loi* annonçait des travaux d'envergure pour les établissements d'enseignement supérieur, ces dernières années montrent la possibilité réelle d'un équilibre entre la prévention et la lutte en ce qui concerne les violences à caractère sexuel.

L'analyse des politiques ainsi que les résultats de la reddition de comptes annuelle et du rapport d'évaluation de la stratégie d'intervention 2017-2022 révèlent les efforts notables des établissements pour se conformer aux exigences de la *Loi*. Rapidement, ils ont mis en place des moyens pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, ou ont bonifié ceux déjà en vigueur.

La lutte contre les violences à caractère sexuel est l'affaire de toutes et tous. Elle repose sur l'engagement, la solidarité et la mobilisation de toutes les personnes au sein des réseaux de l'enseignement supérieur et de leurs partenaires. L'engagement collectif et la collaboration sont les clés de la réussite. La responsabilité collective s'est traduite par l'implantation d'un filet de sécurité pour les personnes victimes afin qu'elles soient soutenues et accompagnées. Parce que les victimes ne doivent plus jamais être laissées à elles-mêmes.

À la lumière des observations et des constats évoqués au fil du présent rapport, il apparaît clair qu'un changement de culture est en cours et qu'il bénéficiera au réseau de l'enseignement supérieur, certes, mais également à la société en général.

**Enseignement
supérieur**

Québec 

