



Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur

ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE PRESCRITE PAR LA *LOI VISANT
PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL DANS LES
ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR*

2024

Sommaire des modifications apportées en avril 2024

Sujet de la modification	Emplacement de la modification	Détails de la modification
<i>Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail</i>	Pages 4 et 5	- Ajout de bonnes pratiques (ex. : inclure des mesures pour soutenir et protéger les stagiaires, doter ces personnes de conventions ou de contrats de stage détaillant leurs recours lors d'un incident de violence à caractère sexuel, communiquer aux milieux de stage les attentes lorsqu'un tel incident se produit et offrir de la formation sur ce type de violence aux superviseuses et superviseurs de stage). - Présentation de la <i>Loi</i> et de sa définition du harcèlement psychologique, des recours dont les stagiaires disposent et de l'obligation, pour les établissements et les ordres professionnels, d'informer les stagiaires de leurs droits en vertu de cette loi.
Ajout de références aux outils financés dans le cadre du Plan d'action visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2022-2027	Pages 7 à 10	- Référence à la plateforme On s'écoute ainsi qu'à deux outils conçus en 2022 par la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, soit le <u>Cadre de référence évolutif des objectifs et contenus de prévention des violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur</u> et le <u>Guide pratique pour une évaluation utile et mobilisatrice des interventions visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur</u>. - Révision des sujets proposés pour les formations obligatoires afin qu'ils reflètent l'évolution des besoins de la communauté étudiante et des membres du personnel.
Introduction du concept d'équité procédurale	Page 18	- Introduction du concept d'équité procédurale. - Explication de sa nature souple. - Établissement d'un lien entre le concept et son application pour les cas de signalement ou de plainte dans les établissements.
Accompagnement des personnes mises en cause ou visées par une plainte	Page 20	- Ajout de bonnes pratiques incluant l'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement.
<i>Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à</i>	Page 26	- Description de l'impact de la <i>Loi</i> sur les clauses d'amnistie présentes dans les conventions collectives et les décrets de convention collective.

<i>caractère sexuel en milieu de travail</i>		- Ajout d'une note en bas de page concernant la mise à jour, par les établissements, de leur politique pour qu'elle tienne compte de la <i>Loi</i> .
Changements mineurs	Tout au long du document	- Mise à jour des dates, des noms et des désignations. - Référence au nouveau Plan d'action à la page 1.
Corps policiers	Page 23	- Ajout d'une bonne pratique qui consiste à demander le consentement de la victime avant d'appeler les corps policiers.

Les modifications apportées en mai 2024 sont indiquées en bleu dans le document.

Coordination et rédaction

Direction des affaires étudiantes et de la diversité

Direction générale de l'accessibilité et de la réussite

Sous-ministériat de l'accessibilité, de la réussite et de l'expérience étudiante

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 978-2-550-98120-6 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

Table des matières

1.	Contexte.....	1
2.	Éléments généraux obligatoires.....	2
3.	Éléments de contenu obligatoires.....	5
1)	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 (1°) de la Loi).....	5
2)	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 (2°) de la Loi).....	6
3)	Activités de formation annuelles obligatoires pour le personnel dirigeant, les membres du personnel, les personnes qui représentent leurs associations et syndicats respectifs et les représentantes et représentants des associations étudiantes (art. 3 (3°) de la Loi) 9	
4)	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 (4°) de la Loi) 11	
5)	Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil organisées par l'établissement d'enseignement, un membre de son personnel, une personne dirigeante, une organisation sportive ou une association étudiante (art. 3 (5°) de la Loi)	12
6)	Mesures que l'établissement imposera aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles (art. 3 (6°) de la Loi)	13
7)	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 (7°) de la Loi).....	14
8)	Suivi qui doit être donné aux plaintes, aux signalements et aux renseignements reçus ainsi que les mesures d'accommodement visant à protéger les personnes concernées et à limiter les impacts sur leurs études, le cas échéant (art. 3 (8°) et (11°) de la Loi)	16
9)	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 (9°) et (11°) de la Loi).....	19
10)	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 (10°) et (11°) de la Loi).....	20
11)	Mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements reçus concernant toutes violences à caractère sexuel (art. 3 (12°) de la Loi) 21	

12) 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 (13°) de la Loi)	23
13) Mesures visant à protéger contre les représailles la personne ayant déposé une plainte, fait un signalement ou fourni des renseignements (art. 3 (14°) de la Loi)	24
14) 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 (15°) de la Loi)	25
15) Code de conduite (art. 3, al. 4 et 5, de la Loi).....	27
4. Documents consultés pour la réalisation de ce guide	29

1. Contexte

Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur s'est engagé à adopter une politique-cadre ou une loi-cadre afin d'inciter les collèges et les universités à intervenir pour prévenir et contrer les violences sexuelles.

À l'hiver 2017, les cinq journées de réflexion tenues par la ministre responsable de l'Enseignement supérieur, M^{me} Hélène David, ont permis de mobiliser tous les partenaires de l'enseignement supérieur autour d'une vision et d'une action communes pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel. Cette vision et cette action communes se sont concrétisées dans la Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022, dévoilée le 21 août 2017.

La forte adhésion aux actions menées par le Ministère dans la lutte contre les violences à caractère sexuel, notamment de la part des établissements d'enseignement, des syndicats, des associations étudiantes, du milieu communautaire et des groupes représentant les victimes, s'est poursuivie par des consultations qui ont permis la sanction de 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 »), adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale le 8 décembre 2017. Cette loi vise à renforcer les actions pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et à faire de ces établissements des lieux d'études et de travail sains, respectueux pour tous et exempts de violences à caractère sexuel.

La Loi stipule, entre autres, 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 et prévoir les éléments minimaux qui doivent y être inclus, notamment des mesures de sécurité, des formations obligatoires, un processus de plainte, des services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes, ainsi qu'un code de conduite.

Enfin, en février 2022, la ministre de l'Enseignement supérieur, M^{me} Pascale Déry, a lancé le [Plan d'action visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur](#), qui donne suite à la Stratégie. Celui-ci est divisé en trois axes : 1) prévenir; 2) accompagner les personnes; 3) développer les connaissances et partager l'expertise pour mieux agir.

Le présent guide se veut un outil destiné aux établissements d'enseignement visés par la Loi afin de les soutenir dans l'atteinte des obligations qui y figurent. Les éléments généraux et les éléments de contenu obligatoires devant se retrouver à la politique de chacun des établissements d'enseignement y sont détaillés.

Les éléments abordés dans ce guide répondent aux exigences de la [Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur](#). Le Ministère suggère à l'établissement d'enseignement qui souhaite intervenir au-delà des directives contenues dans ce guide lors de l'élaboration ou de la révision de sa politique d'effectuer les validations nécessaires auprès de ses ressources juridiques.

2. Éléments généraux obligatoires

La *Loi* vise notamment à ce que chaque établissement se dote d'une politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel ainsi que d'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.

Dans le cadre de la *Loi*, « [l]a 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*).

a) Caractère distinct de la politique

La politique doit être distincte de toute autre politique de l'établissement (art. 3 de la *Loi*), c'est-à-dire qu'elle doit porter uniquement sur la prévention et la lutte visant à contrer les violences à caractère sexuel. Elle doit cependant s'arrimer au cadre légal applicable, notamment celui encadrant le droit du travail, ainsi qu'aux règlements et directives adoptés par l'établissement.

b) Création d'un comité permanent

Chaque établissement doit former un comité permanent dont le rôle est d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique (art. 7 de la *Loi*).

Ce comité doit être composé de personnes issues de la communauté étudiante¹, du personnel dirigeant et de membres du personnel, et la sélection devrait reposer sur des critères définis, notamment au regard du profil et de l'expertise des personnes. Une formation sur les enjeux, concepts et autres aspects propres aux violences à caractère sexuel devrait également être offerte aux membres du comité.

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 politique.

Enfin, la réservation de sièges au comité permanent pour les personnes survivantes² ainsi que pour les groupes les plus vulnérables est recommandée.

1. La participation de la population étudiante au comité permanent que doit animer chaque établissement vise entre autres à optimiser le déploiement de la politique, notamment en ce qui concerne les activités de sensibilisation, et à maximiser la mobilisation de la communauté étudiante.

2. 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.

À retenir

En vertu de l'article 32 de la [Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants](#) (RLRQ, chapitre A-3.01), « l'association ou le regroupement d'associations d'élèves ou d'étudiants accrédité peut, seul, nommer les élèves ou étudiants qui, en vertu d'une loi, d'un règlement, d'une charte ou d'une entente, sont appelés à siéger ou à participer comme représentants des élèves ou étudiants à divers conseils, commissions, comités ou autres organismes existants dans l'établissement ».

c) Adoption de la politique

La politique doit être adoptée par le conseil d'administration ou, si l'établissement n'en a pas, par le premier dirigeant (art. 8 de la *Loi*).

Elle doit par ailleurs faire l'objet d'un processus de révision au moins une fois tous les cinq ans (art. 11 de la *Loi*) et, dès son adoption ou à la suite de sa révision, elle doit être transmise à la ministre (art. 9 de la *Loi*).

À ce sujet, le fait d'apporter une ou des modifications à la politique ne remplace pas le processus de révision avec consultation prescrit et devant avoir lieu au moins une fois tous les cinq ans. Dans chaque cas de figure, la politique révisée ou modifiée doit être transmise au Ministère à l'adresse courriel contrelaviolence@mes.gouv.qc.ca.

d) Accessibilité

La politique, rédigée de manière claire et simple, doit être facilement accessible, par exemple sur la page d'accueil du site Web de l'établissement. Il doit y être fait référence dans les documents transmis à l'ensemble des membres de la communauté à des moments clés (admission, inscription, etc.).

La politique doit être portée à la connaissance de chaque étudiante et de chaque étudiant (art. 10 de la *Loi*) :

- au moment de son admission, par exemple en étant intégrée à la trousse d'accueil remise par l'établissement ou encore dans un courriel;
- au début de chaque session, par exemple en étant évoquée dans chaque plan de cours, avec les coordonnées de la ressource spécialisée à joindre en cas de besoin et l'adresse où la politique pourra être consultée en intégralité sur le site Web de l'établissement.

Elle est également portée à la connaissance des membres du personnel, par exemple lors de leur embauche ou de leur titularisation.

À retenir

L'ensemble des services et ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel doit être regroupé en un seul et même endroit. Cet endroit doit être connu et facilement accessible (art. 5 de la *Loi*). Ces ressources comprennent les coordonnées de la ressource spécialisée désignée pour l'établissement ainsi que les ressources spécialisées externes disponibles dans la région.

e) Portée de la politique

Chaque établissement doit établir la portée de sa politique, c'est-à-dire prévoir les cas où sa politique doit s'appliquer (campus, hors campus, en ligne, activités sociales, activités pédagogiques et professionnelles, activités de stage, 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 localement.

En effet, la *Loi* introduit une liste des éléments qui doivent nécessairement faire partie de la politique de chaque établissement. Cependant, l'établissement peut inclure à sa politique tout élément supplémentaire qu'il juge nécessaire pour atteindre l'objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel.

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, par exemple en reconnaissant que ces groupes sont plus vulnérables et en s'assurant que les intervenantes et intervenants sont sensibilisés à ces enjeux.

L'établissement a le devoir d'offrir un milieu de travail et d'études sain et sécuritaire. En ce sens, il doit mettre en place certaines mesures pour remplir cette obligation. Par exemple, l'établissement devrait acheminer sa politique à l'ensemble des milieux de stage approuvés et aux personnes sous-traitantes, et, en cas de manquements à la politique ou à la *Loi* de la part d'une personne issue d'un de ces milieux, celui-ci se verrait exclu de la liste des milieux approuvés. *De plus, l'établissement peut mettre en place dans sa politique des mesures pour soutenir et protéger les personnes étudiantes dans le cadre de leurs activités de stage, en tenant compte des limites de ses capacités d'intervention.*

À retenir

La Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail (RLRQ, chapitre P-39.3) s'applique aux stagiaires, quel que soit l'endroit où le stage en milieu de travail est effectué. Elle inclut dans la définition du harcèlement psychologique les conduites vexatoires à caractère sexuel au sens de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) (art. 18). Il est à noter que la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur a, quant à elle, une définition plus large de ce qui constitue un geste de violence à caractère sexuel.

*La Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail prévoit que la ou le stagiaire peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) (art. 26). Elle ou il a également la possibilité d'effectuer un signalement ou une plainte administrative à son établissement d'enseignement supérieur. L'établissement d'enseignement et les ressources spécialisées peuvent accompagner la personne étudiante dans ses démarches auprès de la Commission. Toute plainte doit être déposée dans les **deux ans** de la dernière manifestation de harcèlement psychologique (art. 26).*

L'employeur, l'établissement d'enseignement et l'ordre professionnel doivent informer la ou le stagiaire des droits prévus par cette loi (art. 5). L'établissement peut aussi ajouter dans sa politique les mesures de protection et de soutien qu'il juge pertinentes et nécessaires.

Bonnes pratiques

- Il importe de doter les stagiaires d'une convention ou d'un contrat de stage incluant leurs recours lors d'un incident de violence à caractère sexuel.
- La concertation avec les milieux de stage contribue à clarifier les attentes lorsqu'un tel incident s'y produit, en plus de leur permettre de rediriger au besoin les personnes étudiantes vers les services d'accueil, de soutien et d'accompagnement.
- La formation adéquate des superviseuses et superviseurs de stage les aide à reconnaître les signes d'une situation de violence à caractère sexuel et à connaître les attitudes aidantes en cas de signalement ainsi que les ressources qui existent sur le campus.

3. Éléments de contenu obligatoires

Cette section énumère, de 1) à 15), l'ensemble des éléments que chaque établissement doit minimalement prévoir à sa politique en vertu de l'article 3 de la *Loi*.

1) 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 (1°) de la *Loi*)

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-ressource. Les rôles et responsabilités de chaque partie prenante de l'établissement, selon la place qu'il occupe dans l'établissement, doivent ainsi être clairement définis.

Comment répondre aux obligations prévues à la Loi?

Il est attendu de la politique qu'elle :

- définisse les rôles et responsabilités :
 - du personnel de l'établissement, y compris le personnel dirigeant et le personnel en sous-traitance si l'établissement souhaite que les personnes sous-traitantes y soient soumises;
 - des représentantes et représentants des associations étudiantes;
 - de la communauté étudiante;
- soit claire sur l'obligation qui incombe à tous les membres de la communauté de se conformer aux exigences et aux obligations contenues dans la politique de l'établissement.

Exemples qui satisfont aux exigences de la Loi :

- Tous les membres de la communauté : prendre connaissance de la politique et s'approprier son contenu, en respecter les exigences, les obligations et le code de conduite; prendre conscience de l'importance d'agir lorsqu'on est témoin d'une situation à risque de violence à caractère sexuel; prendre part aux formations offertes; fournir les coordonnées des ressources disponibles à une victime qui se confie;

- Le personnel dirigeant : s’assurer de l’application de la politique; réaliser la reddition de comptes prévue à la *Loi*; soutenir les membres du personnel chargés d’intervenir et s’assurer que les plaintes administratives sont traitées avec diligence et dans les délais prévus;
- Les ressources spécialisées : accueillir les personnes qui sont victimes, témoins ou auteures de violences à caractère sexuel, leur faire part des options qui se présentent à elles et leur offrir l’accompagnement dont elles ont besoin;
- Les représentantes et représentants des associations étudiantes : respecter les règles encadrant les activités sociales ou d’accueil; participer aux choix et à la diffusion de l’offre de formation et de sensibilisation; participer aux formations annuelles obligatoires.

2) **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 (2°) de la Loi)**

Les expertes et experts du milieu considèrent unanimement que la prévention et la sensibilisation constituent des vecteurs de changement importants et un levier incontournable dans la lutte contre les violences à caractère sexuel.

À cette fin, l’établissement est tenu d’organiser et d’offrir des activités de prévention et de sensibilisation ainsi que des activités de formation obligatoires pour la communauté étudiante. Les formations offertes à la population étudiante peuvent être intégrées à des activités à caractère obligatoire déjà existantes, par exemple une activité d’accueil, un cours obligatoire de première année ou la connexion au portail d’inscription aux cours pour la prochaine session.

Comment répondre aux obligations prévues à la Loi?

Il est attendu de la politique qu’elle :

- prévoit des mesures de prévention et de sensibilisation qui doivent comprendre :
 - la diffusion d’information de nature juridique, par exemple ce qui distingue un signalement, une plainte administrative – anonyme ou non – et une plainte formelle en matière criminelle ainsi que les étapes de dépôt et de cheminement qui leur sont associées³;
- prévoit des activités de formation obligatoires destinées à la communauté étudiante. 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.

Ces formations peuvent être offertes à la population étudiante visée, sous différentes formes : par les pairs, en ateliers, en ligne au moment de l’admission ou pendant la période d’études, en présence de la ressource spécialisée dans les cours obligatoires de première année, etc. La durée et les thèmes abordés peuvent varier selon les besoins et être déterminés avec la participation du comité permanent

3. À cet égard, voir annexes 1 à 4.

responsable de l'élaboration, de la révision et du suivi de la politique⁴. Plusieurs formations sont disponibles gratuitement sur la [plateforme On s'écoute](#).

Exemples qui satisfont aux exigences de la Loi :

- Mesures de prévention et de sensibilisation :
 - offre de formations basées sur les différentes thématiques proposées dans le [Cadre de référence évolutif des objectifs et contenus de prévention des violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur](#), conçu en 2022 par la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur;
 - activités de prévention qui visent, par exemple, à identifier et à démystifier les différentes formes de violence à caractère sexuel, à sensibiliser les personnes à cette problématique et à ses concepts et à faire connaître les ressources disponibles;
 - tenue d'un kiosque d'information à chaque début de session avec une ressource spécialisée;
 - déploiement des activités nationales de sensibilisation et de communication organisées annuellement pour conscientiser les membres de la communauté à toutes les formes de violence à caractère sexuel et sexiste;
 - capsules d'information livrées par une ressource spécialisée lors des assemblées générales annuelles des associations étudiantes de l'établissement, sur le site Web de l'établissement ou en d'autres occasions appropriées;
 - séance de projection de documentaires ou de capsules vidéo portant sur les violences à caractère sexuel;
 - courriels contenant des capsules d'information envoyés à tous les membres de la communauté de l'établissement;
 - distribution d'aide-mémoires rappelant les bonnes pratiques à appliquer à titre de confident ou confidente ou si l'on est témoin d'une situation à risque de violence à caractère sexuel.

Une évaluation de l'incidence, de l'efficacité et de la pertinence des mesures devrait être faite en continu, par exemple par le comité permanent qui assure le suivi de la politique. À cet égard, le [Guide pratique pour une évaluation utile et mobilisatrice des interventions visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur](#), qui s'adresse à toute personne responsable de l'implantation des interventions au sein de son établissement d'enseignement, constitue une ressource utile.

- Formations obligatoires offertes à la communauté étudiante :

4. Les établissements peuvent offrir des formations adaptées aux personnes victimes et survivantes lorsque celles-ci manifestent un inconfort à l'idée de suivre les activités prévues. Ces formations pourraient notamment se pencher davantage sur les services offerts. Toutefois, 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.

- Selon le [Cadre de référence évolutif des objectifs et contenus de prévention des violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur](#)⁵, les formations peuvent soutenir des changements attendus de la part de la communauté du campus, par exemple :
 - adopter un rôle actif pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
 - établir des relations respectueuses et égalitaires, exemptes de toute forme de ce type de violences;
 - contrer les obstacles sociaux et systémiques qui nuisent au pouvoir d'agir individuel lors d'une situation à risque de telles violences;
 - aller chercher le soutien et l'accompagnement souhaités en fonction de ses besoins;
 - soutenir et accompagner adéquatement les victimes de violences à caractère sexuel.

Les formations peuvent traiter de sujets tels que :

- les thèmes énoncés dans le *Cadre de référence évolutif*;
- la politique adoptée par l'établissement pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
- l'offre de ressources disponibles, autant les ressources internes présentes sur le campus que les ressources externes situées à l'extérieur du campus (organismes spécialisés, corps policiers, etc.);
- le code de conduite et l'encadrement des relations intimes entre membres du personnel et membres de la communauté étudiante;
- les attitudes aidantes, par exemple celles dont le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel fournit la liste⁶.

La liste des changements attendus et des objectifs de formation associés à chacun d'eux est disponible à la page 26 du [Cadre de référence évolutif des objectifs et contenus de prévention des violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur](#).

Pour favoriser la participation aux formations, divers moyens peuvent être mis en place 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.

5. Le *Cadre de référence évolutif des objectifs et contenus de prévention des violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur* a été conçu en 2022 par la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur.

6. Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel, *Les attitudes aidantes*, [En ligne], [s. d.]. rqcalacs.qc.ca/attitudes-aidantes/

À retenir

Les formations peuvent être livrées par les ressources spécialisées de l'établissement, mais également par des organismes externes.

À cette fin, les règles budgétaires en vigueur en lien avec le Plan d'action visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2022-2027 permettent l'utilisation des sommes allouées à chaque établissement pour l'embauche de ressources spécialisées ou pour la conclusion d'ententes avec des ressources spécialisées externes.

Ces ressources spécialisées peuvent, en plus d'offrir des services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes, élaborer et livrer les formations obligatoires prévues à la *Loi*.

3) Activités de formation annuelles obligatoires pour le personnel dirigeant, les membres du personnel, les personnes qui représentent leurs associations et syndicats respectifs et les représentantes et représentants des associations étudiantes (art. 3 (3^o) de la Loi)

La tenue d'activités de formation vise à ce que tous les membres de la communauté 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 personnes victimes et mises en cause soient assistées, soutenues et dirigées rapidement vers les ressources spécialisées compétentes ou les corps policiers, le cas échéant.

Les activités de formation obligatoires doivent être organisées annuellement pour les groupes concernés.

À retenir

En vertu de la [*Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*](#) (RLRQ, chapitre D-8.3), l'employeur dont la masse salariale est de plus de deux millions de dollars doit investir chaque année l'équivalent d'au moins 1 % de cette masse salariale dans des activités de formation visant à développer les compétences de son personnel.

Les activités de formation en lien avec les violences à caractère sexuel, qu'elles soient données par des ressources internes ou externes, pourraient ainsi être compilées pour l'atteinte de cette cible.

Exemples qui satisfont aux exigences de la Loi :

- Les formations annuelles obligatoires devraient porter, par exemple, sur :
 - les thèmes énoncés dans le [Cadre de référence évolutif des objectifs et contenus de prévention des violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur](#);
 - la politique adoptée par l'établissement pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel;
 - l'offre de ressources disponibles, autant les ressources internes présentes sur le campus que les ressources externes situées à l'extérieur du campus (organismes spécialisés, corps policiers, etc.);
 - la notion de culture du viol;
 - les meilleures façons de réagir en tant que témoin d'une situation à risque de violence à caractère sexuel;
 - le code de conduite et l'encadrement des relations intimes entre membres du personnel et membres de la communauté étudiante;
 - les attitudes aidantes, par exemple celles dont le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel fournit la liste⁷.
- Ces formations peuvent être offertes sous différentes formes : par les pairs, en ateliers, en ligne au moment de l'admission ou pendant la période d'études, etc. La durée et les thèmes abordés peuvent varier selon les besoins et être déterminés avec la participation du comité permanent responsable de l'élaboration, de la révision et du suivi de la politique. Les formations peuvent être livrées par des organismes externes ou par les ressources spécialisées de l'établissement.

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

7. Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel, *Les attitudes aidantes*, [En ligne], [s. d.]. rqcalacs.qc.ca/attitudes-aidantes/

4) 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 (4°) de la Loi)

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)⁸.

Comment répondre aux obligations prévues à la Loi?

Il est attendu de la politique qu'elle :

- énonce les mesures de sécurité mises en place par l'établissement afin de s'assurer de la sécurité des membres de sa communauté;
- prévoient les moyens qui seront déployés pour contribuer à l'amélioration de la sécurité sur le campus et au sein de l'établissement.

Exemples qui satisfont aux exigences de la Loi :

- Les mesures de sécurité mises en place peuvent comprendre :
 - la diffusion des coordonnées des services de sécurité;
 - l'affichage du numéro d'urgence et l'emplacement des téléphones rouges;
 - la disponibilité d'une application permettant d'entrer en communication avec les services de sécurité à même un téléphone personnel;
 - la formation annuelle du personnel de sécurité;
 - l'installation et l'entretien de caméras, de lumières, de cloisons vitrées, d'éléments de signalisation ou de tout autre dispositif dans les infrastructures;
 - la vidéosurveillance ainsi que les actions et les interventions qui y sont associées;
 - les dispositifs de sécurité en place dans les résidences étudiantes;
 - les moyens déployés pour améliorer la sécurité par l'entremise, par exemple :
 - d'un protocole clair de gestion des incidents critiques qui permet à toutes les parties prenantes de connaître leurs rôles et leurs responsabilités en cas de mise en œuvre de ce protocole;
 - d'un canal de communication permanent, qui permet à tous les membres de la communauté de l'établissement de faire part de leurs commentaires, suggestions et

8. Un rapport sur la prévention des violences à caractère sexuel par l'aménagement des campus d'enseignement supérieur et les bonnes pratiques y étant associées a été élaboré à cet égard : 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. cdn-contentu.quebec.ca/cdn-contentu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/prevention-VCS.pdf (Consulté le 19 janvier 2022).

demandes d'intervention concernant un enjeu de sécurité, auxquels l'établissement s'engage à répondre à l'intérieur d'un délai opportun, selon le degré d'urgence déterminé;

- d'un comité, formé de représentantes et représentants des associations étudiantes et de membres du personnel, chargé de cerner les interventions prioritaires à effectuer aux infrastructures en matière de sécurité.

5) Règles encadrant les activités sociales ou d'accueil organisées par l'établissement d'enseignement, un membre de son personnel, une personne dirigeante, une organisation sportive ou une association étudiante (art. 3 (5°) de la Loi)

Les 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 personnes.

Comment répondre aux obligations prévues à la Loi?

Il est attendu de la politique qu'elle :

- s'applique à toute activité organisée par l'établissement, un membre de son personnel, une personne dirigeante, une organisation sportive ou une association étudiante, et ce, même si cette activité a lieu à l'extérieur du campus;
- indique quelles règles sont tenues de respecter les personnes responsables de tels événements;
- mentionne l'étendue des sanctions applicables en cas de manquements à ces règles.

Exemples qui satisfont aux exigences de la Loi :

- Les règles encadrant ces activités peuvent comprendre :
 - l'exigence que les personnes responsables de l'organisation aient suivi une formation obligatoire à propos des violences à caractère sexuel et de la consommation excessive d'alcool;
 - l'obligation d'embaucher une personne formée pour être témoin actif et qui sera tenue d'être sobre lors des activités;
 - la nécessité pour les responsables de l'organisation de mentionner la politique de l'établissement et les coordonnées de la ressource spécialisée dans les courriels contenant les invitations aux activités;

- un engagement, à signer par la personne ou le groupe responsable de l'organisation, qui énonce les règles à respecter ainsi que l'étendue des sanctions applicables en cas de manquements à ces règles.

À retenir

Les règles contenues dans la politique doivent encadrer les activités sociales ou d'accueil organisées par l'établissement, un membre de son personnel, une personne dirigeante, une organisation sportive ou une association étudiante.

La politique doit ainsi viser les personnes responsables de l'organisation ainsi que les événements eux-mêmes.

La politique doit donc s'appliquer quel que soit le lieu de l'activité, qu'il s'agisse par exemple d'un 5 à 7 organisé par une association étudiante ou un membre du corps professoral dans un bar à l'extérieur du campus, ou encore d'un match d'une équipe sportive de l'établissement qui se déroule dans une autre ville.

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

Les établissements entretiennent de nombreuses relations contractuelles avec des entreprises externes, par exemple pour offrir des services de restauration. Le 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 sexuel.

L'établissement pourrait également prévoir des mesures applicables aux commanditaires qui profitent de visibilité sur le campus.

Comment répondre aux obligations prévues à la Loi?

Il est attendu de la politique qu'elle :

- prévoie les obligations qu'elle entend demander à ses cocontractantes et contractants d'appliquer.

Exemples qui satisfont aux exigences de la Loi :

- Les personnes contractuelles qui travaillent sur le campus pourraient avoir à suivre les mêmes formations que celles prévues pour les membres du personnel de l'établissement;
- L'établissement pourrait exiger dans les contrats qui le lient à ses partenaires sous-traitants que la politique soit portée à l'attention de toutes les personnes qui exerceront leurs activités sur le campus dans le cadre de ces relations d'affaires;
- La politique en entier pourrait être rendue applicable aux ressources contractuelles qui travaillent directement sur le campus.

7) 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 (7°) de la Loi)

L'une des critiques les plus fréquemment formulées par les victimes et les personnes survivantes à l'égard des milieux d'enseignement supérieur est le manque de clarté, de suivi, de transparence et de renseignements utiles quant à la procédure à suivre pour faire un signalement ou déposer une plainte administrative et pour accéder aux services disponibles et aux ressources spécialisées. Il est notamment fréquent que la personne doive décrire à plusieurs reprises les gestes dont elle a été victime, ce qui la replonge chaque fois dans les détails de l'événement.

De plus, comme le cheminement de chaque personne est différent, il importe qu'elle ait la possibilité d'effectuer un signalement⁹ et de déposer une plainte administrative, si elle en manifeste le désir, en tout temps.

Comment répondre aux obligations prévues à la Loi?

Il est attendu de la politique qu'elle :

- précise qu'aucun délai ne régit le signalement ou le dépôt d'une plainte administrative de façon qu'ils puissent être effectués en tout temps;
- présente la démarche que peut entreprendre une personne souhaitant signaler un geste de violence à caractère sexuel ou obtenir de l'accompagnement, et ce, en tout temps;
- énonce les services d'accueil, d'accompagnement et de soutien auxquels la victime a droit, qu'elle dépose ou non une plainte administrative ou une plainte formelle en matière criminelle;
- clarifie les mécanismes prévus pour le dépôt d'une plainte administrative et la procédure d'intervention en place en matière de violences à caractère sexuel¹⁰;
- mentionne les coordonnées de la ressource spécialisée disponible;
- précise que l'établissement ne peut se substituer au travail des corps policiers et que la victime peut, en tout temps, porter plainte à la police, qu'elle ait ou non signalé la situation à la ressource spécialisée de l'établissement ou déposé une plainte administrative.

9. 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.

10. Voir annexes 1 à 4.

À retenir

Un geste de violence à caractère sexuel n'est pas automatiquement un acte criminel. Cependant, il ne revient pas aux ressources spécialisées et au bureau d'intervention de l'établissement d'enseignement de qualifier de criminel ou non un geste de violence à caractère sexuel; à terme, seul le processus d'enquête policière le permet.

En ce sens, l'établissement ne peut se substituer au travail des corps policiers et doit diriger vers ceux-ci la victime qui désire déposer une plainte formelle en matière criminelle, à la suite de quoi un processus d'enquête policière pourrait mener à des accusations criminelles.

La possibilité pour la victime de porter plainte à la police et son accompagnement dans ce processus par la ressource spécialisée de l'établissement doivent cependant demeurer une option accessible en tout temps.

Dans le cas d'une victime mineure, toute professionnelle ou tout professionnel qui prodigue des soins ou dispense une autre forme d'assistance ou tout membre du personnel d'un établissement qui a des motifs raisonnables de croire que la sécurité ou le développement d'une personne mineure est ou peut être compromis sont tenus de signaler sans délai la situation à la Direction de la protection de la jeunesse, conformément à l'article 39 de la [Loi sur la protection de la jeunesse](#) (RLRQ, chapitre P-34.1).

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

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 administrative¹¹, 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 processus.

La *Loi* prévoit que les délais d'intervention applicables à la mise en place de mesures d'accommodement et au traitement des plaintes ne peuvent excéder respectivement 7 et 90 jours. Il est à noter qu'il s'agit de jours civils. Toutefois, si le délai prévu expire lors d'un jour férié ou d'un dimanche, le délai est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.

En ce qui concerne la gestion des plaintes administratives, la politique de l'établissement devrait notamment s'appliquer dans les cas suivants :

- lors du dépôt d'une plainte à l'endroit d'un membre du personnel, tant que son lien d'emploi avec l'établissement est maintenu, et ce, que la personne qui porte plainte soit issue de la communauté de l'établissement ou pas. En tout temps, les interventions de l'établissement doivent être cohérentes avec le cadre normatif en vigueur, notamment avec les règles du droit du travail;
- lors du dépôt d'une plainte relative à un événement s'étant produit sur le campus entre deux personnes membres de la communauté;
- lors du dépôt d'une plainte relative à un événement survenu à l'extérieur du campus, mais dans le cadre d'une activité organisée par l'établissement, un membre de son personnel, une personne dirigeante, une organisation sportive ou une association étudiante.

Il revient au comité permanent responsable de l'élaboration, de la révision et du suivi de la politique de déterminer la portée de cette dernière, notamment en ce qui concerne les situations où une activité non organisée par l'établissement (congrès, colloque, etc.), mais impliquant des membres de sa communauté, aurait donné lieu à un événement impliquant de la violence à caractère sexuel.

Par ailleurs, les meilleures pratiques recommandent de transmettre les plaintes administratives à un enquêteur externe qui dispose des compétences requises dans ce type de dossiers, de façon à s'assurer d'un processus dénué de conflits d'intérêts.

La définition des termes *plainte administrative* et *signalement* au sens de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* est disponible dans le [Glossaire de la Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur](#).

11. 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 (voir page 22 pour plus de détails sur les obligations relatives à la confidentialité).

Comment répondre aux obligations prévues à la Loi?

Il est attendu de la politique qu'elle :

- prévoit des mesures d'accommodement pour les personnes concernées de façon à minimiser les conséquences des gestes subis sur la poursuite de leurs études;
- énonce le délai applicable, qui ne doit pas excéder sept jours, pour mettre en place les mesures d'accommodement possibles;
- mentionne les étapes du traitement d'une plainte administrative, d'un signalement ou de la réception de renseignements pour que les membres de la communauté de l'établissement disposent de l'information nécessaire sur ce processus;
- énonce le délai applicable, qui ne doit pas excéder 90 jours, pour assurer le traitement des plaintes.

Exemples qui satisfont aux exigences de la Loi :

- Les mesures d'accommodement offertes aux personnes étudiantes peuvent être de plusieurs types, selon les circonstances, la nature des gestes posés et l'ordre d'enseignement concerné :
 - possibilité de mettre fin au bail de résidence sans pénalité;
 - possibilité de reporter une évaluation sans pénalité;
 - possibilité d'abandonner un cours sans pénalité;
 - possibilité de s'absenter sans pénalité;
 - possibilité d'un transfert de groupe pour un cours, etc.

Des mesures adaptées pour les membres du personnel devraient également être prévues par l'établissement en accord avec la [*Loi sur les normes du travail*](#).

À retenir

Les mesures d'accommodement doivent être mises en place selon le cas et selon les besoins des personnes concernées, qui doivent toujours primer.

Lorsque cela est possible, et après avoir évalué la gravité des accusations et les risques pour la sécurité des personnes concernées, les mesures d'accommodement peuvent également être discutées, avec leur accord, entre la ressource spécialisée et, par exemple, une personne visée par une plainte administrative.

La ressource spécialisée doit cependant s'assurer qu'une telle intervention ne peut, de quelque façon que ce soit, nuire à une éventuelle enquête policière ou à la conservation d'une preuve en matière de droit criminel.

Équité procédurale

L'équité procédurale est une notion de justice naturelle s'appliquant bien au-delà des tribunaux judiciaires et quasi judiciaires. En effet, elle s'applique également à des organismes administratifs et garantit certains droits aux citoyennes et citoyens interagissant avec eux.

L'équité procédurale se divise en deux volets :

- Elle consiste à donner à une partie la possibilité de se faire entendre lorsqu'une décision portant sur ses intérêts doit être rendue et implique que cette décision soit prise par un organisme indépendant et impartial.
- La partie doit être au fait des informations sur lesquelles la décision sera basée et avoir l'occasion de participer à la prise de décision et de réagir aux informations détenues par le comité qui prend en charge la plainte administrative.

L'équité procédurale est une notion souple et les obligations imposées aux établissements varient largement selon les enjeux et la nature des procédures engagées. Ainsi, lorsqu'il y a un signalement ou que les actions entreprises en réponse à une dénonciation n'affectent pas la personne mise en cause, les obligations envers cette dernière ne seront pas les mêmes que si elle faisait l'objet d'une plainte et était susceptible d'être expulsée.

9) 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 (9°) et (11°) de la Loi)

Afin que les personnes victimes, mises en cause ou témoins de violences à caractère sexuel puissent être accueillies et prises en charge rapidement et adéquatement, il importe qu'elles aient accès à toute l'information qui leur permette d'entrer facilement en contact avec les ressources spécialisées disponibles.

L'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement doit provenir de ressources spécialisées et formées en matière de violences à caractère sexuel.

Rappelons que la *Loi* prévoit que le délai d'intervention applicable à cette offre de services ne peut excéder sept jours.

Comment répondre aux obligations prévues à la Loi?

Il est attendu de la politique qu'elle :

- prévoit des services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement pour toute la communauté de l'établissement;
- précise que chaque personne faisant partie de la communauté de l'établissement a droit aux services disponibles si elle en ressent le besoin;
- énonce le délai applicable pour offrir les services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement, qui ne doit pas excéder sept jours.

Exemples qui satisfont aux exigences de la Loi :

- L'offre peut prendre plusieurs formes et s'adapter à chaque établissement selon les caractéristiques qui lui sont propres (par exemple, sa petite taille et sa situation géographique) (art. 6) :
 - ressource spécialisée sur place et accompagnement sur rendez-vous au moyen d'une ligne téléphonique disponible en tout temps, d'un site Web ou d'une application mobile;
 - entente entre plusieurs établissements d'une même région pour l'embauche d'une ressource spécialisée commune (ressource volante);
 - entente avec des organismes de la région spécialisés en matière de violences à caractère sexuel.

À retenir

Certains principes devraient être appliqués à chaque intervention auprès d'une victime ou d'une personne survivante de violence à caractère sexuel, y compris lorsqu'un membre de la communauté de l'établissement reçoit une confidence :

- écouter la victime sans la juger;
- manifester son ouverture à accepter le récit des événements tel que rapporté, sans le remettre en cause;
- respecter les choix d'intervention de la victime, notamment concernant le dépôt ou non d'une plainte administrative ou d'une plainte formelle en matière criminelle;
- ne pas minimiser ou excuser le geste de la personne visée par le signalement ou par la plainte ou encore insinuer que la victime a une part de responsabilité dans ce qui lui est arrivé;
- orienter la victime et la personne visée par le signalement ou par la plainte vers les ressources spécialisées disponibles.

Accompagnement des personnes mises en cause ou visées par une plainte

Les bonnes pratiques en matière de prise en charge de la personne visée par une plainte incluent l'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement, si elle en exprime le besoin. Les prestataires de services psychosociaux peuvent déterminer, en concertation avec la personne mise en cause, les interventions à cibler dans la prévention des violences sexuelles et les meilleures stratégies à mettre en place.

10) 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 (10°) et (11°) de la Loi)

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 sexuel.

La *Loi* prévoit que le délai pour réaliser les actions prévues ne peut excéder sept jours.

Comment répondre aux obligations prévues à la Loi?

Il est attendu de la politique qu'elle :

- mentionne ce que l'établissement entend faire lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel lui est rapportée (créer et diffuser le protocole d'intervention);
- informe chaque groupe de personnes formant la communauté de l'établissement de ce qui est attendu d'eux lorsqu'ils sont témoins d'une situation de violence à caractère sexuel ou qu'une telle situation leur est rapportée;

- énonce les délais applicables pour réaliser les actions prévues à la politique, qui ne doivent pas excéder sept jours.

Exemples qui satisfont aux exigences de la Loi :

- Obligation pour les services concernés de l'établissement de déclencher une enquête administrative lors de la réception d'une plainte administrative;
- Mention de ce que la politique attend du personnel dirigeant, des membres du personnel, des représentantes et représentants des associations étudiantes et de la communauté étudiante lorsqu'ils reçoivent des confidences d'une victime ou qu'ils sont témoins d'un geste de violence à caractère sexuel, par exemple porter assistance.

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

Les démarches que mène une 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 jeunesse.

Ces mesures sont nécessaires pour protéger les droits des personnes impliquées. Elles visent tant à protéger les victimes ou les témoins qu'à respecter la présomption d'innocence des personnes dénoncées.

Cependant, selon la gravité ou la répétition des gestes rapportés à l'égard d'une personne, et même si aucune plainte administrative n'a été déposée, une transmission d'informations confidentielles et anonymisées aux instances appropriées de l'établissement pourrait être effectuée afin que des actions soient entreprises. Ces démarches doivent néanmoins demeurer elles aussi confidentielles et n'impliquer que la personne visée et l'établissement.

La personne visée pourrait par exemple être rencontrée par les ressources humaines, qui lui feraient part des comportements inappropriés dont l'établissement a eu connaissance et lui demanderaient d'y mettre fin. Des sanctions pourraient également lui être imposées.

Comment répondre aux obligations prévues à la Loi?

Il est attendu de la politique qu'elle :

- précise les principes de confidentialité auxquels l'établissement souscrit tout au long du processus de traitement de la plainte administrative, et ce, pour l'ensemble des parties impliquées.

À retenir

Sauf exceptions prévues à la *Loi*, en vertu de la [Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels](#) (RLRQ, chapitre A-2.1), aucune information de nature confidentielle, soit des renseignements personnels, ne peut être transmise par l'établissement à une autre personne que celle que ces renseignements concernent, y compris la plaignante ou le plaignant ou un autre établissement d'enseignement.

Pendant le processus de traitement de la plainte, la personne qui a déposé la plainte et la personne visée par la plainte peuvent être informées des conclusions de l'enquête, à savoir si l'établissement entend donner suite à la plainte ou non. L'établissement doit également informer la plaignante ou le plaignant des étapes subséquentes du cheminement de sa plainte et s'assurer que cette personne désire toujours poursuivre le processus.

À la suite du processus de traitement de la plainte administrative, c'est-à-dire lorsqu'une décision a été rendue et que des sanctions ont été imposées, le cas échéant, la plaignante ou le plaignant devrait être informé de la fin du processus. 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, peuvent être communiqués par l'établissement à la demande de la personne ayant déposé une plainte¹².

Ainsi, les seules situations où l'établissement peut se soustraire à son devoir de confidentialité sont les suivantes :

- 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 échéant¹³;
- si la personne est mineure et qu'un signalement au Directeur de la protection de la jeunesse doit être effectué en vertu de l'article 39 de la [Loi sur la protection de la jeunesse](#);
- si, en vertu du paragraphe 13° de l'article 3 ainsi que de l'article 4 de la *Loi*, la personne responsable de l'accès à l'information de l'établissement considère qu'il est nécessaire de communiquer à une personne certains renseignements afin d'assurer sa sécurité (voir section 12);
- si la personne victime ou témoin se trouve dans une situation assimilable à celles décrites à l'article 59.1 de la [Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels](#), soit lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable et que la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence.

12. L'article 99 de la [Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels](#) (L.Q. 2021, chapitre 25) prévoyait que l'article 4 de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* serait 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 disposition est entrée en vigueur le 22 septembre 2022. Dès ce moment, les établissements ont dû s'y conformer.

13. *Ibid.*

12) 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 (13°) de la Loi)

Personne ne devrait être contraint de se taire pour ne pas porter atteinte à la réputation de l'établissement où elle travaille ou étudie.

En vertu du paragraphe 13° de l'article 3 ainsi que de l'article 4 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 le cadre légal en vigueur, notamment la [*Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*](#). En ce sens, il revient au ou à la responsable de l'accès de chaque établissement de déterminer si, compte tenu du contexte factuel de chaque dossier, la transmission de certaines informations est nécessaire pour assurer la sécurité de la personne concernée.

Rappelons que si la sécurité d'une personne est jugée compromise, il importe de contacter rapidement les corps policiers et les ressources spécialisées (voir l'encadré de la section 7). Une bonne pratique consiste à demander le consentement de la victime avant d'appeler les corps policiers.

Comment répondre aux obligations prévues à la Loi?

Sur la base des principes précédents, il est attendu de la politique qu'elle :

- clarifie les mesures prévues pour encadrer la communication des renseignements nécessaires à toute personne en vue d'assurer sa sécurité;
- mentionne l'engagement de l'établissement à ce qu'aucun moyen ne soit pris pour inciter une personne victime ou témoin à se taire afin que, par exemple, l'établissement ne voie pas sa réputation entachée.

Exemples qui satisfont aux exigences de la Loi :

- L'établissement pourrait diffuser les orientations qui déterminent les cas exceptionnels dans lesquels la communication des renseignements peut être envisagée;
- L'établissement pourrait intégrer parmi ses valeurs institutionnelles l'engagement qu'aucune forme de représailles n'est tolérée.

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

La protection contre les représailles vise autant les victimes que les autres membres de la communauté de l'établissement. Personne ne doit subir de représailles pour avoir dénoncé un geste subi ou pour être intervenu afin de faire cesser un comportement inadéquat.

Ces représailles peuvent être de plusieurs ordres : scolaires, professionnelles, financières (par exemple, le retrait d'une bourse décernée par un membre du corps professoral à une étudiante ou un étudiant sous sa supervision aux cycles supérieurs, la perte d'un emploi ou d'un contrat, ou un déclassement), diffamatoires, etc. Ces représailles peuvent survenir à tout moment et non seulement à la suite du dépôt d'une plainte par la victime.

Les menaces de représailles doivent aussi être proscrites, car elles peuvent contribuer à décourager ou à dissuader une personne de signaler ou de dénoncer des violences à caractère sexuel.

De plus, la politique 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 plainte.

Comment répondre aux obligations prévues à la Loi?

Il est attendu de la politique qu'elle :

- énonce l'engagement de l'établissement à faire tout ce qu'il lui est possible pour protéger les personnes contre les représailles;
- prévoit des mesures concrètes de protection contre les représailles;
- précise l'étendue des mesures de protection possibles.

Exemples qui satisfont aux exigences de la Loi :

- Les mesures de protection contre les représailles peuvent prendre plusieurs formes et doivent être adaptées à chaque situation :
 - mesures pour limiter les contacts entre la victime et la personne visée par la plainte administrative;
 - compensation des bourses perdues;
 - mesures et sanctions, le cas échéant, auxquelles s'exposent les personnes ayant exercé des représailles ou menacé de le faire.

À retenir

Certains principes devraient être appliqués pour déterminer les mesures de protection à mettre en place dès qu'une personne apparaît vulnérable aux représailles :

- L'évaluation des risques de représailles devrait être faite avec la personne qui a signalé une situation problématique ou déposé une plainte administrative, au cas par cas.
- La personne visée par une plainte administrative devrait être avisée qu'aucune mesure de représailles à l'endroit de la personne qui a signalé une situation problématique ou déposé une plainte ne sera tolérée et, qu'advenant ce cas, cet élément sera pris en compte dans l'évaluation de la plainte et des sanctions applicables, le cas échéant.
- Bien qu'il ne s'agisse pas d'une exigence de la *Loi*, les plaintes administratives où le risque de représailles a été jugé élevé pourraient être traitées en priorité par l'établissement.

14) 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 (15°) de la Loi)

Les sanctions administratives appliquées par l'établissement dans un cas de violence à caractère sexuel doivent être prévues à la politique et relèvent entièrement de la responsabilité de l'établissement, en cohérence avec le droit applicable.

Avec l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* (L.Q. 2024, chapitre 4)¹⁴, la gradation des sanctions pour le personnel n'a plus à tenir compte des clauses d'amnistie que peuvent contenir les conventions collectives ou les décrets de convention collective.

En effet, à la suite des modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail*, aucune disposition d'une telle convention ou d'un tel décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur de prendre en considération des mesures disciplinaires antérieures pour l'imposition de nouvelles sanctions lorsque les mesures avaient été imposées en raison d'une inconduite relative à de la violence physique, psychologique ou sexuelle.

Dans le cas des membres de la communauté étudiante, les sanctions doivent notamment tenir compte des règles de conduite qui leur sont imposées par l'établissement.

La politique peut également prévoir des sanctions à l'endroit de la personne entretenant à la fois une relation intime, telle qu'amoureuse ou sexuelle, et pédagogique ou d'autorité avec un membre de la communauté étudiante, mais qui n'a pas signalé la coexistence de ces relations à l'établissement avant qu'elle ne survienne (voir section 15).

14. Cette loi impose de nouvelles obligations en matière de harcèlement psychologique et de violences à caractère sexuel. Ces obligations sont détaillées sur le site Web de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et ne nécessitent pas l'adoption d'une autre politique. Il est plutôt possible de mettre à jour la politique institutionnelle afin qu'elle réponde aux obligations de la nouvelle loi relativement aux violences à caractère sexuel.

Comment répondre aux obligations prévues à la Loi?

Il est attendu de la politique qu'elle :

- prévoit des sanctions applicables dans les cas de manquements à la politique (y inclus le code de conduite) qui tiennent compte du groupe auquel appartient la personne visée par une plainte administrative (communauté étudiante ou membres du personnel);
- prévoit une gradation des sanctions en fonction de la nature, de la gravité ou du caractère répétitif des gestes commis;
- énonce l'étendue des sanctions possibles.

Exemples qui satisfont aux exigences de la Loi :

- Il est possible d'intégrer à la gradation des sanctions, lorsqu'applicable, une rencontre de sensibilisation et d'éducation concernant la portée des gestes de violence à caractère sexuel. Sinon, les sanctions prévues à la politique peuvent être multiples, par exemple :
 - avis au dossier, suspension, exclusion, etc.;
 - obligation de suivre des formations supplémentaires en lien avec les violences à caractère sexuel;
 - interdiction de se trouver dans l'établissement ou sur ses terrains.

À retenir

Les sanctions déterminées par l'établissement doivent être de nature administrative et disciplinaire. Elles ne doivent en aucun cas se substituer à celles prévues par d'éventuelles procédures judiciaires et elles doivent tenir compte notamment de la nature, de la gravité et du caractère répétitif des gestes posés.

Les principes suivants devraient être respectés lors du choix de la sanction à imposer à la personne visée par une plainte administrative :

- la sanction doit refléter les circonstances, le caractère répétitif et la gravité des gestes posés;
- le principe de gradation des sanctions doit être respecté;
- l'évaluation de chaque dossier doit être faite au cas par cas.

Les établissements devraient par ailleurs prévoir une solution de rechange dans le mécanisme d'accompagnement et de traitement des plaintes administratives pour déterminer la sanction applicable lorsque la ressource qui la détermine habituellement se trouve en conflit d'intérêts face à un événement.

15) Code de conduite (art. 3, al. 4 et 5, de la Loi)

La *Loi* stipule que chaque politique doit également inclure 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 qu'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 d'autres termes, 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 manquements.

De plus, comme les médias sociaux créent une impression factice d'intimité et peuvent constituer un vecteur de violences à caractère sexuel, le code de conduite de l'établissement pourrait également exiger des personnes en relation pédagogique ou d'autorité avec des membres de la communauté étudiante d'utiliser les moyens de communication officiels dans leurs correspondances avec eux.

Les cas où l'objectivité et l'impartialité de l'enseignement offert peuvent être minées sont multiples et comprennent, sans que la liste qui suit soit exhaustive, les relations intimes entre :

- un membre du corps professoral avec un membre de la communauté étudiante dans le même département d'études;
- un membre du corps professoral avec un membre de la communauté étudiante aux cycles supérieurs, sous sa direction;
- un membre du personnel dirigeant avec un membre de la communauté étudiante de l'établissement;
- une chargée ou un chargé de cours, une assistante ou un assistant de recherche, une assistante ou un assistant d'enseignement avec un membre de la communauté étudiante du même département;
- les personnes à l'emploi des services de sécurité avec un membre de la communauté étudiante de l'établissement;
- une entraîneuse ou un entraîneur avec un membre de leur équipe sportive.

Comment répondre aux obligations prévues à la Loi?

Il est attendu de la politique qu'elle :

- énonce les mesures prévues par l'établissement pour encadrer la coexistence entre les relations intimes, telles qu'amoureuses ou sexuelles, et les relations pédagogiques ou d'autorité entre deux membres de sa communauté;

- prévoit un mécanisme pour permettre aux personnes qui se trouvent dans cette situation, parce que la relation intime s'est développée avant la relation pédagogique ou d'autorité, de le divulguer afin que des mesures soient mises en place pour préserver l'objectivité et l'impartialité requises dans la relation.

Exemples qui satisfont aux exigences de la Loi :

- La politique peut prévoir :
 - un mécanisme pour qu'une personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un membre de la communauté étudiante tout en entretenant avec lui des liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels puisse rapporter cette situation;
 - des mesures pour assurer l'impartialité et l'objectivité de la relation :
 - assigner une autre directrice ou un autre directeur de mémoire ou de thèse au membre de la communauté étudiante concerné;
 - changer l'étudiante ou l'étudiant concerné de section de cours;
 - assigner un autre membre du corps professoral à la correction des évaluations, etc.

À retenir

Au Canada, l'âge du consentement aux activités sexuelles est de 16 ans. Il est porté à 18 ans dans certaines situations, y compris lorsque le partenaire sexuel de la personne est en situation de confiance et d'autorité vis-à-vis d'elle. C'est donc dire que le consentement n'est en aucun cas valide dans ces situations.

4. Documents consultés pour la réalisation de ce guide

BUREAU DE COOPÉRATION INTERUNIVERSITAIRE. *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire : rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GTPHS)*, [En ligne], 2017. bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_adopte-CA_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf (Consulté le 19 janvier 2022).

CANADA. MINISTÈRE DE LA JUSTICE. *La définition de consentement à l'activité sexuelle*, [En ligne], 2015. justice.gc.ca/fra/jp-cj/victimes-victims/def.html (Consulté le 19 janvier 2022).

CANADA. MINISTÈRE DE LA JUSTICE. *L'âge de consentement aux activités sexuelles*, [En ligne], 2017. justice.gc.ca/fra/pr-rp/autre-other/clp/faq.html (Consulté le 19 janvier 2022).

COLOMBIE-BRITANNIQUE. MINISTRY OF ADVANCED EDUCATION. *Preventing and Responding to Sexual Violence and Misconduct at British Columbia Post-Secondary Institutions*, [En ligne], [s. d.]. gov.bc.ca/assets/gov/education/post-secondary-education/institution-resources-administration/5233_sexual_violence_and_misconduct_policy_guidelines_web.pdf (Consulté le 19 janvier 2022).

GOUVERNEMENT DU MANITOBA. *Manitoba Post-Secondary Sexual Violence Policy Guide: Promoting Awareness and Prevention*, [En ligne], [s. d.]. edu.gov.mb.ca/docs/sexual_violence/guide.pdf (Consulté le 19 janvier 2022).

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle*, [En ligne], 2001. scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Violence/Orientations_gouv_agression_sexuelle_2001.pdf (Consulté le 19 janvier 2022).

ONTARIO. MINISTÈRE DE LA CONDITION FÉMININE. *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario*, [En ligne], 2012. ontario.ca/page/womens-issues (Consulté le 19 janvier 2022).

QUÉBEC. *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur : RLRQ, chapitre P-22.1, à jour au 31 octobre 2021*, [Québec], Éditeur officiel du Québec, 2017.

QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR. *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur*, [En ligne], 2017. cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablisements/Brochure-Violences-sexuelles-VF.pdf (Consulté le 19 janvier 2022).

QUÉBEC. 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. cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablisements/prevention-VCS.pdf (Consulté le 19 janvier 2022).

