

# La Loi décryptée par l'ASSÉ

Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (Projet de loi 151)

## La Loi en bref

Ayant pour objectif de prévenir et de combattre les violences sexuelles dans les établissements postsecondaires, la Loi est née suite à des mobilisations féministes qui ont permis de montrer l'ampleur du problème que constituent les violences sexuelles ainsi que l'importance de se doter de mécanismes accessibles et justes pour les combattre. Ainsi, c'est notamment suite aux mobilisations étudiantes, à la publication du rapport ESSIMU<sup>1</sup>, au mouvement #metoo et à la médiatisation de cas de violence sexuelle dans les établissements postsecondaires démontrant l'inefficacité des recours institutionnels que la Loi a été adoptée. Celle-ci vise à établir des balises minimales à tous les établissements d'enseignement postsecondaire du Québec dans leur gestion des violences sexuelles. Pour ce faire, elle oblige d'abord tous les cégeps et universités à se doter d'une politique pour prévenir et faire cesser les violences à caractère sexuel, celle-ci devant être distincte de tout autre politique de l'établissement. Elle présente également tous les éléments qui doivent minimalement y être inclus, notamment un code d'éthique pour les relations entre professeur-e-s et étudiant-e-s, et impose le 1<sup>er</sup> janvier 2019 comme date limite pour l'adopter.

## Éléments primordiaux dans l'élaboration de la politique

- ♦ L'énoncé de principe présente le contexte, les objectifs et les valeurs de la politique; c'est l'équivalent d'une introduction. Même si la Loi n'oblige rien quant à cet énoncé et qu'il est peu performatif, c'est bien qu'il soit le plus **combatif** possible. C'est également un bon endroit pour parler d'**intersectionnalité** et pour présenter la politique comme un outil d'éducation et de prévention, en plus d'être un outil de sanction (les deux premiers paragraphes de la section 1.1 de la politique 16 contre le sexisme et les violences sexuelles de l'UQAM<sup>2</sup> donnent un bon exemple). Dans l'énoncé de principe, il est aussi possible de parler de la volonté d'instaurer une « **culture du consentement** » (voir comme exemple la section 1.3 de la politique 16 de l'UQAM).

<sup>1</sup> Ce rapport a été publié par l'équipe de recherche de l'Enquête Sexualité, Santé et Interactions en Milieux Universitaires (ESSIMU). Cette enquête d'envergure a été menée auprès d'environ 10 000 personnes dans six universités québécoises, et elle a permis de démontrer la gravité du problème des agressions sexuelles sur les campus universitaires québécois.

<sup>2</sup> À noter que cette politique est présentement en consultation en vue de son adoption. Elle est donc encore un « projet » pour l'instant, et des changements peuvent y être apportés d'ici son adoption.

- ◆ Les définitions en début de politique sont très importantes, car elles cadrent le lectorat futur et réduisent les risques de mauvaise interprétation et de litige lors de l'analyse des plaintes. Par exemple, la définition de « violences sexuelles » doit être **la plus large possible**. La définition de la Loi est assez inclusive (voir art 1), mais il est possible d'aller plus loin (voir la politique 16 de l'UQAM, définition p.4). En effet, un des avantages d'une définition large est de permettre à toutes les personnes survivantes de s'y reconnaître et d'augmenter leur sentiment de légitimité lors du dépôt d'une plainte. Il est également pertinent d'inclure d'autres définitions, comme celle du **consentement**, ce qui permet notamment d'atteindre une visée éducative. Toutes ces définitions servent à établir le cadre d'analyse propre à la politique; elles n'ont donc pas à se baser étroitement sur le cadre juridique et la jurisprudence, car elles servent à établir le cadre d'analyse propre à la politique.
- ◆ Dans son « champ d'application », il est très important de mentionner que la politique doit s'appliquer à **l'extérieur du campus** (c'est une obligation de la Loi), et le plus largement possible, car c'est le lien avec l'institut d'enseignement qui établit le rapport entre les individus. La politique doit donc couvrir un maximum d'activités liées de près ou de loin au cégep ou à l'université, même si elles sont organisées de façon plutôt autonome. Elle doit également couvrir les activités **en ligne** et s'adresser à toutes les personnes étudiant ou travaillant sur le campus, tel que prévu par la Loi. Cependant, dans un cadre juridique, la politique des cégeps et des universités ne peut pas intervenir dans les activités d'une autre entité incorporée, tels un syndicat ou une association étudiante. Ces organisations sont donc invitées à se munir d'une politique interne qui clarifie les actions à prendre dans ces situations.
- ◆ La Loi prévoit la création d'un comité permanent ayant comme mandat **d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique**. Ce comité est formé de membres du personnel, de dirigeantes et dirigeants, ainsi que d'étudiants et étudiantes. Le nombre de sièges alloué à chaque groupe n'est toutefois pas précisé, donc c'est important de s'assurer d'une **bonne représentation étudiante**. Il est également pertinent d'**augmenter les responsabilités** et les rôles du comité, par exemple avec la recommandation de plan d'intervention en prévention et l'analyse des rapports annuels de la mise en œuvre de la politique en violence sexuelle (voir la section 4.5.2 de la Politique 16 de l'UQAM pour des exemples de rôles d'un comité). Ainsi, cette façon de faire, en plus d'augmenter la transparence du processus, permet de mettre en commun différents regards et expériences dans le traitement de ces sujets très importants, plutôt que de risquer de laisser cette tâche à une poignée de membres de l'administration rarement formé-e-s sur le sujet.
- ◆ La Loi oblige les campus à mettre en place des mesures de prévention, de sensibilisation et de formation. Elle reste cependant floue sur la quantité et le type de mesures satisfaisantes. C'est donc important d'insister pour qu'un maximum d'activités de qualité soient prévues. Il faut ainsi éviter que les campus se tournent vers la facilité, comme de se contenter d'affiches et de contenu en ligne en guise de prévention. Ces mesures restent pertinentes, mais il pourrait s'ajouter à cela, par exemple, une séance de cours obligatoire portant sur les violences sexuelles, le consentement et le rôle de témoin actif

donnée dans tous les groupes de 1<sup>ère</sup> année<sup>3</sup>. Ou encore, la tenue de kiosques et de présentations par des **ressources spécialisées**. Certains défis sont toutefois à considérer, comme le sous-financement des établissements qui rend difficile l'investissement dans de bonnes mesures de prévention, ainsi que la difficulté à rejoindre le public cible lorsque les activités sont offertes sur une base volontaire. Malgré ces défis, il est important de prévoir de nombreuses mesures de prévention et d'explicitier ces mesures, pour que les **objectifs de prévention** soient clairs et précis et qu'un bilan démontre facilement s'ils ont été atteints. Également, il est important que les étudiantes et étudiants ne deviennent pas des « sous-traitant-e-s » bénévoles de prévention.

- ◆ La Loi prévoit également des formations annuelles obligatoires pour les membres du personnel, les dirigeants et dirigeantes, ainsi que les représentantes et représentants des syndicats et associations, incluant les associations étudiantes. C'est donc important de s'assurer de la **qualité** de ces formations (par exemple, d'éviter un simple questionnaire en ligne et de privilégier des ressources spécialisées pour développer et donner ces formations). Il faut également préciser la **fréquence** à laquelle les personnes concernées doivent recevoir des **misés à jour** (par exemple, la Politique 16 de l'UQAM oblige une mise à jour aux 3 ans).
- ◆ L'encadrement des activités sociales ou « d'initiation » est également obligatoire, qu'elles soient organisées par le personnel, les associations étudiantes ou les équipes sportives, et qu'elles aient lieu à l'intérieur ou à l'extérieur du campus. Une bonne mesure d'encadrement pourrait être par exemple d'obliger l'embauche d'une personne formée pour être **témoin actif** et qui restera sobre durant les activités. Également, le but de cette mesure est de **prévenir les violences sexuelles**, et non d'empêcher ou de contrôler la tenue de ces activités.

## Mesures à prévoir dans le processus de plainte

*Le processus de traitement de plainte se divise toujours en **deux étapes**. D'abord, la **recevabilité** de la plainte est analysée. Pour ce faire, on se base uniquement sur la version des faits de la victime et on évalue si les actes rapportés pourraient constituer des violences sexuelles selon la politique. Si la plainte est jugée recevable, on passe ensuite à la deuxième étape de l'enquête, pour évaluer son **fondement**. Les témoignages des différentes parties sont alors recueillis pour confirmer, corroborer ou contredire le récit de la victime selon le principe juridique de « **prépondérance des probabilités** »<sup>4</sup>. Si la plainte est jugée fondée, des sanctions peuvent alors être imposées à l'endroit de la personne mise en cause.*

- ◆ Une porte d'entrée unique doit être mise en place pour recevoir les personnes qui souhaitent déposer une plainte ou avoir des informations sur le sujet,

<sup>3</sup> Pour la 1<sup>ère</sup> année de mise en place de la politique, ce serait toutefois intéressant que la formation soit donnée dans les groupes de tous les niveaux.

<sup>4</sup> La prépondérance des probabilités est un principe par lequel on juge quelle version des faits est la plus crédible et a le plus de chance d'être vraie (dans ce cas-ci entre la version de la personne plaignante et celle de la personne mise en cause).

comme prévu par la Loi. C'est également important de s'assurer que la ou les personnes qui ont ce rôle sont formées aux **attitudes aidantes** qui impliquent notamment l'écoute, l'accueil, le non-jugement, de centrer le traitement de la plainte sur les besoins de la victime et de la référer à des ressources d'aide psychologique.

- ◆ Selon la Loi, l'établissement doit prévoir des mesures d'accommodement dès le dépôt de la plainte et selon les besoins de la personne plaignante, et ces mesures doivent être mises en place dans un délai maximal de 7 jours après la demande. C'est toutefois important de s'assurer que celles-ci seront suffisamment **nombreuses et efficaces**. Par exemple, il est important d'offrir le report d'un examen, l'abandon d'un cours sans pénalité, ou encore le changement de groupe-cours. Idéalement, ces mesures devraient demeurer en place même si l'enquête juge que la plainte est non fondée, car le manque de preuves n'efface pas la présence probable d'un préjudice et la **nécessité** d'accommodements. Même si les établissements n'y sont pas obligés, des mesures d'accommodement devraient aussi être offertes lorsque la victime décide de rapporter l'agression sexuelle informellement (donc sans déposer de plainte formelle).
- ◆ Même si ce n'est pas prévu par la Loi, ce serait très pertinent que la politique inclut la possibilité d'instaurer des mesures provisoires durant le traitement de la plainte, dans le but d'**assurer la sécurité** de la personne plaignante et de l'ensemble des personnes fréquentant l'établissement (voir la section 8.2 de la Politique 16 de l'UQAM). Contrairement aux mesures d'accommodement, les mesures provisoires peuvent cibler la personne mise en cause. Par exemple, une mesure provisoire pourrait être d'**exclure temporairement** du campus la personne mise en cause, et de lui interdire tout contact avec la personne ayant porté plainte.
- ◆ Outre le processus de plainte, la politique peut inclure et expliciter des processus informels d'**aide** et de **dénonciation**, tels que les démarches informelles d'accommodement et de soutien, la justice réparatrice, la facilitation, etc. (voir la section 7 de la Politique 16 de l'UQAM).
- ◆ Même si la Loi ne l'exige pas, il est pertinent d'inclure la possibilité d'appel, que ce soit à propos de la décision de non-recevabilité d'une plainte, ou encore sur les conclusions de l'enquête. Toutefois, il est important que ce processus d'appel **ne suspende pas les sanctions** envers la personne mise en cause pour la durée des procédures (voir les sections 8.3.3 et 8.5.3 de la Politique 16 de l'UQAM).
- ◆ Malgré les enjeux de confidentialité qui requièrent la protection du dossier personnel, il est important de s'assurer que la personne plaignante soit informée autant que possible des conclusions de l'enquête et de la présence de sanctions. La Politique 16 de l'UQAM prévoit d'ailleurs une façon de faire intéressante pour la **communication** anonymisée des conclusions de l'enquête, qui peut aider à mieux **comprendre la décision**<sup>5</sup> sur le fondement

<sup>5</sup>Cela permet également aux syndicats et aux associations étudiantes de ne pas défendre des membres problématiques par manque d'informations, notamment en contestant leurs sanctions. En effet, les syndicats ont une obligation légale d'accompagner leurs membres dans le processus de plainte, mais pas de les défendre.

ou non de la plainte et faciliter la communication des besoins spécifiques de la personne plaignante une fois le processus terminé. Celle-ci n'inclut toutefois pas tout ce qui concerne les sanctions (voir sa section 8.5). En effet, la protection des renseignements personnels rend cette information confidentielle, mais la Loi prévoit une exception potentielle dans les situations où la communication de renseignements est nécessaire pour des questions de **sécurité**. Cela permet généralement de transmettre l'information à des supérieur-e-s en charge d'appliquer les sanctions, mais cet élément de la Loi pourrait également permettre à la personne plaignante d'en savoir plus sur les sanctions lorsque la connaissance de celles-ci contribue à sa sécurité.

- ◆ Un autre enjeu de confidentialité entoure le processus de gestion de cas, qui suppose la nature confidentielle du processus de plainte, tel que le dépôt de la plainte et le témoignage des parties. Selon la Loi (voir son article 3.13), cette mesure de confidentialité n'a **pas pour but** de forcer la personne plaignante à **garder le silence** ou de protéger la réputation de l'établissement. Il est donc important de considérer ces éléments dans l'application de cette mesure, qui ne doit pas être exagérée.
- ◆ Il faut faire attention aux exemples de sanctions énumérés dans la politique. Par exemple, une lettre d'excuses est une **sanction ridicule** qu'il vaut mieux éviter de mentionner comme exemple. Il est également important de s'assurer que si les sanctions ne sont pas respectées, de nouvelles s'ajouteront sans passer à nouveau par tout le processus de plainte.
- ◆ D'une façon générale, les enquêtes devraient être faites par des **personnes extérieures**<sup>6</sup> à l'établissement pour éviter les conflits d'intérêts. Cela devrait être le cas également pour l'attribution des sanctions lorsque la situation crée un risque de conflit d'intérêts.
- ◆ La Loi prévoit également que les politiques permettent le dépôt de plaintes en tout temps, afin qu'il soit possible de porter plainte même si l'événement a eu lieu des années auparavant.

## Autres obligations de la Loi

Un autre apport majeur de la Loi est l'obligation d'offrir des ressources d'aide spécialisées en ce qui concerne les violences sexuelles. Toute personne de l'établissement a droit aux services en fonction de ses besoins. Un accès privilégié est toutefois offert lorsqu'une plainte est déposée; les services devant alors être offerts dans un **délai de 7 jours** après la demande. Pour ce faire, l'établissement peut embaucher lui-même des intervenantes (idéalement en sexologie, en travail social ou en psychologie) ou établir des **partenariats** avec des ressources de sa région, tels les CALACS et les groupes de femmes. C'est d'ailleurs important de s'assurer de la **pérennité** de ces ressources, car les ententes sont souvent faites à court terme et elles risquent d'être les premières à ne pas être renouvelées en cas de restrictions budgétaires.

<sup>6</sup>Ces personnes sont des enquêteurs et enquêtrices qualifié-e-s choisies par chaque établissement, et elles figurent généralement dans une liste en annexe de la politique.

L'ASSÉ cherche à privilégier les **CALACS** (Centre d'aide et de lutte contre les violences à caractère sexuel) comme ressource d'aide, étant donné notamment leur travail en trois volets : **aide; lutte; sensibilisation et prévention**. Leur présence dans toutes les régions du Québec facilite d'ailleurs l'embauche d'une intervenante ou la mise en place d'un partenariat avec son CALACS local. Toutefois, un enjeu important avec cette ressource est sa non-mixité<sup>7</sup>, qui se justifie par ses **principes féministes** et son approche d'intervention de groupe. Les hommes, bien que largement minoritaires comme victimes d'agressions sexuelles, doivent aussi avoir accès à des ressources. Un partenariat avec un organisme mixte serait donc également nécessaire, ce qui représente un défi étant donné le peu de **ressources adaptées pour les hommes**. Une autre possibilité est de voir avec son CALACS local la possibilité qu'il accueille des hommes et leur offre un soutien individuel à court terme, pour ensuite les référer à une autre ressource en cas de besoin. Également, un autre défi est le **sous-financement** des organismes comme les CALACS. C'est pourquoi il est important qu'ils ne soient pas simplement utilisés comme sous-traitants par les établissements, mais bien comme partenaires à part entière. La reconnaissance de leur judicieux apport pourrait se faire en les finançant en retour de leurs services. Cela s'avère d'autant plus important dans le contexte actuel où les CALACS sont grandement sollicités par les établissements et souhaitent les aider, mais manquent souvent de ressources financières et de connaissances précises sur l'élaboration d'une politique institutionnelle pour répondre à toutes leurs demandes<sup>8</sup>.

Le dernier aspect majeur de la Loi est l'obligation pour chaque établissement d'adopter un «code de conduite» encadrant les relations intimes lorsqu'elles impliquent une relation pédagogique ou d'autorité. La Loi décrit ainsi son but : « 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. » Pour ce faire, la politique doit minimalement prévoir un mécanisme pour rapporter ces situations, ainsi que des mesures pour assurer l'**impartialité** de la relation pédagogique, comme le changement de groupe ou l'assignation d'une personne différente pour assurer la correction des évaluations. Toutefois, cela n'est qu'un minimum, et plusieurs groupes réclamaient lors des consultations d'aller plus loin en **proscrivant complètement les relations profs-étudiant-e-s** dans la Loi, en invoquant notamment l'impossibilité pour l'étudiant-e de donner un réel consentement dans ce contexte. Certains établissements comme le Collège de Rosemont le font déjà et l'UQAM le prévoit dans son projet de politique<sup>16</sup> (voir son annexe 1 pour plus d'informations). Il s'agit donc d'une réflexion à apporter lors de l'élaboration de la politique, car chaque établissement est indépendant dans cette décision. L'annexe 1 de politique<sup>16</sup> de l'UQAM donne d'ailleurs un exemple de code d'éthique interdisant ces relations. Malgré tout, si ces relations restent autorisées, il est important de s'assurer que le code d'éthique soit **rigoureux** pour s'assurer autant que possible que ces relations soient **saines et consentantes**.

<sup>7</sup> Les CALACS sont en réflexion depuis quelques années sur l'inclusion des minorités de genre dans leur organisme, mais à ce jour, seuls trois CALACS accueillent les femmes trans.

<sup>8</sup> Pour plus d'informations sur les CALACS, voir les p.6-8 de l'argumentaire 2017-18 de l'ASSÉ.

## Étapes d'élaboration de la politique

Étant donné que la politique doit être adoptée très **rapidement**, soit d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les établissements commenceront probablement le processus avec un canevas de politique qui inclut les éléments obligatoires de la Loi. Un **comité permanent de travail** sera formé ensuite par l'établissement pour adapter la politique à sa **réalité locale** et l'améliorer selon les demandes de chaque partie. C'est donc important pour chaque association étudiante de **s'impliquer dans son comité local** et de faire valoir ses revendications, qui peuvent idéalement être adoptées en assemblée générale préalablement. Une fois le projet de politique terminé, il sera soumis à la **consultation** durant quelques semaines auprès de tous les syndicats et associations de l'établissement, qui jugeront de la meilleure façon de faire cette consultation auprès de leurs membres. Suite aux commentaires reçus lors de la consultation, le comité pourra faire des modifications à la politique et il soumettra une version finale **à adopter au Conseil d'administration** (CA). Toutefois, l'adoption en CA est généralement une formalité et plus le processus de consultation progresse, plus cela risque de devenir difficile de modifier le projet de politique. C'est donc important pour les associations étudiantes et comités féministes de **s'impliquer dès les débuts de son élaboration**, et de s'assurer que les consultations des différents groupes soient bien faites avant l'adoption en CA. Si le processus semble être bâclé, il est également possible de demander son **prolongement**, quitte à dépasser la date butoir du 1<sup>er</sup> janvier avant de finaliser l'adoption de la politique. C'est d'ailleurs seulement à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019 que les politiques doivent être mises en œuvre, ce qui devrait laisser une latitude aux établissements pour mener un **processus démocratique** d'élaboration et d'adoption de la politique.

## Derniers conseils

- ◆ N'oubliez pas les dates limites prescrites par la Loi, soit l'adoption avant 1<sup>er</sup> janvier 2019 et la mise en œuvre avant le 1<sup>er</sup> septembre 2019. Soyez prêt-e-s, ayez une équipe s'occupant de ce sujet et faites pression auprès de votre établissement pour qu'il fasse avancer le dossier.
- ◆ Parlez-en en AG! La meilleure façon pour faire avancer les choses auprès de votre administration est la mobilisation de la population étudiante. Gardez-les informé-e-s et à jour et consultez-les sur les points à inclure dans la politique.
- ◆ Insistez pour que vos positions féministes intersectionnelles soient incluses dans la politique.
- ◆ Créez une équipe de travail (non mixte de préférence)<sup>9</sup> pour contribuer à la rédaction de la politique. Cette équipe ou comité femme aurait le mandat d'étudier la Loi, de formuler des propositions, de consulter les membres et de siéger sur le comité permanent de travail sur la politique. N'oubliez pas de diversifier ces équipes en incluant des membres des communautés minorisées, telles les personnes racisées et les personnes DOISG<sup>10</sup>.
- ◆ Pour toute question, n'hésitez pas à contacter votre interne à l'ASSÉ!

<sup>9</sup> Voir l'explication de la pertinence de la non-mixité à la fin du document des définitions.

<sup>10</sup> Diversité d'orientations et d'identités sexuelles et de genre