



**Centrale des syndicats
du Québec**

CCE – 012M
C.P. – P.L. 151
Violences à
caractère sexuel

**Centralisons
nos forces**

**Mémoire présenté à la Commission de la culture et de l'éducation sur
le projet de loi n° 151 – Loi visant à prévenir et à combattre
les violences à caractère sexuel dans les établissements
d'enseignement supérieur**

Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Novembre 2017

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente près de 200 000 membres, dont 130 000 environ font partie du personnel de l'éducation.

La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent quelque 240 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres; s'ajoute également l'AREQ (CSQ), l'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec.

Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien).

À l'enseignement supérieur, la CSQ compte quatre fédérations du secteur collégial et universitaire, public et privé (FPSES-CSQ; FPPC-CSQ; FEC-CSQ; FPEP-CSQ) qui regroupent respectivement du personnel de soutien, du personnel professionnel et des enseignantes et enseignants. Au secteur universitaire, sept syndicats sont affiliés à la CSQ et représentent des chargées et chargés de cours, du personnel de soutien, des responsables de formation pratique et des professionnelles et professionnels de recherche.

De plus, la CSQ compte en ses rangs 75 % de femmes et 30 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.

Introduction

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) remercie la Commission de la culture et de l'éducation pour l'invitation à se prononcer sur le projet de loi n° 151 – Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

Depuis plus de quarante ans, la CSQ lutte, au sein de son organisation, avec d'autres groupes syndicaux et avec des groupes communautaires et féministes pour l'amélioration des conditions de vie, de travail et d'études des femmes, ainsi que pour le droit d'évoluer dans des milieux respectueux de la diversité de genre exempts d'intimidation et de toute forme de violence. La CSQ croit sincèrement que des milieux de travail et d'éducation sécuritaires, notamment en enseignement supérieur, sont nécessaires pour atteindre l'égalité de fait entre les hommes et les femmes et une pleine autonomie socioéconomique des femmes.

Après avoir commenté certains articles du projet de loi qui se révèlent intéressants, nous proposerons quelques améliorations à y apporter. Pour terminer, nous présenterons quelques éléments devant, à notre avis, accompagner l'adoption du projet de loi afin d'assurer qu'il atteindra pleinement son objectif de favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiantes, les étudiants et les membres du personnel de l'enseignement supérieur.

1. Les éléments du projet de loi que nous saluons

Le projet de loi nous semble fidèle à la *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur* rendue publique le 21 août dernier et, de façon générale, il répond bien aux propositions que la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CSQ) avait formulées le 20 janvier 2017 dans son avis présenté dans le cadre de la consultation ministérielle. Plus spécifiquement, la CSQ tient à saluer plusieurs articles du projet de loi et à en commenter certains.

Nous saluons d'abord l'obligation faite aux établissements d'enseignement supérieur, à l'article 3, de se doter d'une politique distincte de toute autre politique. Les établissements seront ainsi forcés à prendre en compte la spécificité des violences sexuelles. En effet, les approches à privilégier en la matière sont souvent différentes de celles relatives aux plaintes de harcèlement psychologique traitées dans le cadre des politiques internes qui ne s'adressent trop souvent qu'aux membres du personnel. Le contenu minimal desdites politiques est bien précisé à l'article 3 qui exige que soient prévus :

- La description des rôles et responsabilités de chacune et chacun (paragraphe 1);

- Des mesures de prévention et de sensibilisation, et des activités de formation (paragraphe 2) :

Elles doivent bien sûr s'adresser aux hommes comme aux femmes, aux garçons comme aux filles;

- Des formations à donner obligatoirement aux directions, au personnel et aux représentantes et représentants des associations étudiantes (paragraphe 3) :

La formation de ces personnes, qui accueillent en première ligne les victimes réelles et potentielles de violences sexuelles, est un élément clé de la réussite du projet de loi. Cette formation devrait d'ailleurs inclure une initiation aux concepts inhérents à la compréhension des violences sexuelles, c'est-à-dire un volet sur les rapports sociaux de sexe et le patriarcat, la culture du viol et la notion de consentement. Elle devrait également tenir compte de la diversité des réalités et reconnaître la double oppression de certains groupes discriminés à plus d'un titre (femmes racisées, handicapées, transgenres, personnes non binaires, etc.).

Pour assurer un suivi personnalisé et de qualité des dévoilements ou des plaintes, ces formations doivent être données à tout le personnel puisque chacune et chacun est susceptible d'avoir à intervenir auprès des étudiantes et étudiants ou de ses collègues. Non seulement il faut que le personnel, toutes catégories confondues, les directions et les associations étudiantes adhèrent aux mêmes valeurs et partagent les mêmes objectifs, mais on doit veiller à d'abord déconstruire les stéréotypes sexuels et à identifier les relations de pouvoir qui se perpétuent malheureusement encore dans nos établissements d'enseignement supérieur;

- Des mesures de sécurité qui visent à contrer les violences à caractère sexuel, y compris des ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires (paragraphe 4);
- Des règles encadrant les activités sociales et d'accueil organisées par quiconque dans l'établissement (paragraphe 5);
- Des 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 (paragraphe 6) et des mesures visant à en assurer la confidentialité (paragraphe 11) :

La question de la confidentialité est effectivement un enjeu crucial, surtout dans les petits établissements. Il est aussi important d'assurer un suivi étroit des plaintes et des signalements, de protéger les personnes concernées, notamment pour limiter l'impact sur leurs études (paragraphe 7), de préciser les actions à prendre par chaque intervenante ou intervenant (paragraphe 9) de

même que les délais applicables pour éviter que la longueur du processus ne décourage les victimes de violences sexuelles;

- Des ressources spécialisées et formées spécifiquement dans les établissements pour offrir des services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial, et d'accompagnement en matière de violences à caractère sexuel (paragraphe 8);
- L'obligation faite aux établissements de se doter d'un guichet unique connu et facilement identifiable (article 4);
- La diffusion de la politique lors de l'admission et au début de chaque session (article 9) :

En effet, il faut exiger davantage qu'un simple dépôt de la politique sur le site Internet de l'établissement. Parce qu'il est important d'informer les potentielles victimes de l'endroit où trouver des renseignements, de l'écoute et de l'aide, cet article pourrait conduire à devoir indiquer dans tous les plans de cours des étudiantes et étudiants le lien vers les ressources disponibles.

Nous saluons particulièrement la volonté ministérielle de faire en sorte que la loi ait des dents, le projet de loi prévoyant :

- L'adoption de la politique par le conseil d'administration d'ici le 1^{er} septembre 2019 (articles 7 et 16) :

Il s'agit selon nous d'un délai raisonnable qui permet aux établissements d'accomplir un travail rigoureux;

- La transmission obligatoire de la politique à la ministre et la publication sur le site Internet du ministère de la liste des établissements qui ont adopté une politique (articles 8 et 13);
- L'imposition de mesures de surveillance et d'accompagnement ainsi que l'attribution d'un mandat à un tiers pour faire exécuter, aux frais de l'établissement, les obligations prévues par cette loi, advenant que celui-ci ne s'y conforme pas (articles 14 et 15);
- Une reddition de comptes obligatoire dans le rapport annuel, avec un contenu prescrit, dont les activités de prévention et de sensibilisation mises en place, ainsi que les formations suivies (article 11) :

L'établissement devra indiquer le processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la révision de la politique, ce qui plaira particulièrement aux syndicats que nous représentons, étant donné que ce sont souvent nos

membres, et notamment les comités syndicaux de la condition des femmes, qui sont les plus à même d'influencer, voire de guider les établissements dans la rédaction de la politique (nous proposerons toutefois plus loin une légère modification à cet égard).

Par ailleurs, le fait que les représentantes et représentants syndicaux puissent obtenir, par le rapport annuel de l'établissement, une information factuelle non nominative sur le nombre et la nature des plaintes et des signalements reçus, les suites données et la nature des sanctions leur permettra, après analyse, de mieux cerner les besoins et de proposer les changements pertinents pour ajuster en conséquence les mécanismes et les services offerts (nous y reviendrons aussi);

- Une révision de la politique tous les cinq ans (article 10).

2. Les éléments du projet de loi à améliorer

Article 2

Il faudrait s'assurer que la loi s'applique également à l'Institut maritime du Québec (IMQ) et aux centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT), si les dispositions de l'article 2 ne les incluent pas.

Recommandation 1 : Inclure l'Institut maritime du Québec et les centres collégiaux de transfert de technologie dans le champ d'application de la loi prévu à l'article 2.

Article 3

Le premier paragraphe de l'article 3 indique que la politique de l'établissement doit prévoir les rôles et les responsabilités des dirigeants, des membres du personnel, des représentants des associations étudiantes et des étudiants au regard des violences à caractère sexuel. Or les syndicats, notamment par l'intermédiaire de leurs comités de la condition des femmes, ont historiquement joué un rôle dans la sensibilisation des milieux et le soutien aux victimes. Ils devraient donc collaborer en sensibilisant et en informant leurs membres.

Recommandation 2 : Ajouter au premier paragraphe de l'article 3, après « des membres du personnel », les mots « et de leurs syndicats ».

La *Stratégie* rendue publique en aout dernier indiquait que la politique des établissements devrait prévoir des mesures visant à protéger les personnes concernées et à limiter les impacts sur leurs études, ce qui apparaît dans le projet de loi. Toutefois, la stratégie ministérielle mentionnait aussi qu'il faudrait demander aux établissements de réviser le règlement sur l'abandon de cours sans échec de

même que celui sur la résiliation de bail à la résidence. Ces bonnes idées ne se retrouvent pas nommément dans le projet de loi et pourraient être réintroduites au 7^e paragraphe de l'article 3. Si ce n'est pas le cas, les établissements devraient quand même veiller à réviser ces règlements. Par exemple, au collégial, les cas d'agressions à caractère sexuel pourraient faire l'objet, au bulletin, de la mention « incomplet » pour force majeure et, au niveau universitaire, pourraient être considérés comme une raison valable à prendre en compte lors de la réinscription de l'étudiante ou de l'étudiant.

Recommandation 3 : Ajouter à la fin du 7^e paragraphe de l'article 3 : « notamment la révision des règlements sur l'abandon de cours sans mention d'échec et sur la résiliation de bail à la résidence étudiante ».

Le paragraphe se lirait ainsi :

« Le suivi qui doit être donné aux plaintes, aux signalements et aux renseignements reçus, ainsi que les mesures visant à protéger les personnes concernées et à limiter les impacts sur leurs études, le cas échéant, notamment la révision des règlements sur l'abandon de cours sans mention d'échec et sur la résiliation de bail à la résidence étudiante. »

Le paragraphe 12 de l'article 3 prévoit que chaque politique institutionnelle énonce les sanctions applicables dans l'établissement, selon leur nature, leur gravité ou leur caractère répétitif.

Cette disposition pourrait poser un problème d'équité : pour une même faute, les sanctions pourraient différer d'un établissement à l'autre. C'est pourquoi nous jugeons essentiel que le comité-conseil à venir, prévu dans la stratégie ministérielle, ne tarde pas à produire un guide pour outiller les établissements de façon à uniformiser le plus possible les pratiques dans les universités et les collèges du Québec.

Nous pensons que ce guide pourrait également contenir des propositions de mesures à inclure dans le code de conduite visant à encadrer les liens intimes, amoureux ou sexuels qui peuvent s'établir entre une étudiante ou un étudiant et une personne ayant une influence sur le cheminement de ses études, qu'elle soit membre du personnel ou dirigeante de l'établissement, comme il est prévu au troisième alinéa de l'article 3. Ces propositions devraient tenir compte, entre autres, de la présence des personnes mineures qui étudient dans les établissements, de l'impact possiblement dévastateur des relations intimes entre des membres du personnel et des étudiantes ou des étudiants, particulièrement dans les petites communautés où tout finit par se savoir, mais aussi de l'impact de l'interdiction formelle.

De plus, ce comité-conseil devrait clarifier le concept de « personne ayant une influence sur le cheminement des études » et le distinguer de celui de « personne

en autorité » utilisé dans plusieurs milieux. Il devrait enfin suggérer des mécanismes d'encadrement possibles, outre l'autodénonciation. Le soutien de ce comité et du ministère est incontournable pour les responsables qui auront à mettre en place la politique dans les établissements.

Recommandation 4 : Afin d'uniformiser les pratiques et de soutenir les établissements, mettre rapidement sur pied le comité-conseil prévu dans la stratégie ministérielle afin qu'il outille les établissements sur les sanctions à prévoir et le code de conduite à inclure dans leurs politiques.

Article 6

Cet article énonce que, lors de l'élaboration ou de la révision de la politique, l'établissement d'enseignement met en place un processus afin de s'assurer que les étudiants, les dirigeants et les membres du personnel sont consultés. Cette volonté de consultation de toutes les actrices et de tous les acteurs doit être saluée, comme nous l'avons indiqué plus haut.

Toutefois, le projet de loi ne prévoit pas d'obligation pour les établissements de créer un comité permanent intercatégoriel sur les violences sexuelles. L'existence d'un tel comité, composé de personnes représentant le personnel enseignant, professionnel et de soutien, les cadres ainsi que les étudiantes et étudiants, nommées par leurs instances respectives (syndicats ou associations), assurerait une discussion de fond, la continuité des actions et une meilleure évaluation des résultats de la politique.

Ce comité réellement participatif, et non seulement consultatif, pourrait par exemple :

- Veiller à ce que les mesures d'accommodement relatives aux études soient adaptées à la réalité des petits établissements, où les changements de groupe sont difficiles, voire impossibles, parce qu'il n'existe qu'un seul groupe d'un cours offert dans un programme donné. En effet, il serait désastreux qu'une politique mal ficelée pénalise une victime en la forçant indirectement à abandonner son cours et en retardant conséquemment sa diplomation;
- Discuter des mesures à prendre pour éviter que les victimes aient à supporter les inconvénients de leur dévoilement ou de leur plainte, comme recommander de diviser un groupe-cours en deux, lorsque nécessaire (ce qui aurait un impact sur l'allocation du département et la tâche de la professeure ou du professeur), ou encore offrir, durant l'enquête, du tutorat pour la personne accusée d'en avoir agressé une autre (auquel cas il faudrait aussi prévoir un budget);

- Contribuer à l'identification des mesures de sécurité visant à contrer les violences à caractère sexuel, y compris des ajustements aux infrastructures, pour rendre les lieux sécuritaires, comme prévu au 4^e paragraphe de l'article 3.

Nous croyons que chaque établissement devrait procéder à une analyse différenciée selon les sexes lui permettant d'identifier les lieux physiques utilisés par la communauté et les périodes à risque. Cette analyse devrait se faire sérieusement et conjointement avec le personnel de soutien, professionnel et enseignant ainsi que les étudiantes et étudiants, donc par le comité intercatégoriel permanent que nous proposons, à partir d'une grille d'évaluation que le ministère avait l'intention de soumettre aux établissements.

Enfin, considérant que certains syndicats ont dû beaucoup insister auprès de leur direction pour obtenir qu'une personne les représentant puisse participer aux travaux du comité récemment mis en place dans leur établissement, il nous semble important de prévoir, dans la loi, l'existence de ce comité intercatégoriel permanent. Nous souhaitons être consultés et non pas être consultés qu'en fin de parcours, processus que certaines directions sont malheureusement enclines à privilégier. Ce comité aurait par ailleurs le mandat d'analyser les informations non nominatives inscrites au rapport annuel de leur établissement, en vue de réviser au besoin la politique.

Recommandation 5 : Amender l'article 6 qui se lirait ainsi :

« L'établissement d'enseignement met en place un comité intercatégoriel permanent afin de s'assurer que les étudiants, les dirigeants et les membres de toutes les catégories de personnel, nommés par leur instance respective (syndicat ou association), participent à l'élaboration de la politique, sont consultés avant son adoption, analysent les informations pertinentes inscrites au rapport annuel prévu à l'article 11 et procèdent à la révision de cette politique. »

3. Les éléments devant accompagner l'adoption de la loi

Les 23 millions de dollars promis sur cinq ans au moment du lancement de la stratégie ministérielle doivent être ventilés et versés rapidement dans les établissements.

Nos directions ont besoin de savoir rapidement combien d'argent et donc de membres du personnel elles peuvent affecter au dossier des violences sexuelles. Sachant que l'ensemble des cégeps et des universités ont vu leur financement réduit au cours des dernières années « austéritaires », où les petits établissements collégiaux ont été affectés plus durement, la question des ressources financières est la clé de la réussite. Beaucoup d'établissements n'ont pas le personnel suffisant pour assurer le soutien psychosocial, la prévention et la formation : une technicienne ou un technicien en travail social ou en éducation spécialisée, une ou

un psychologue ou encore une agente ou un agent de service social à temps partiel, quand il y en a, ne suffira pas à la tâche, et plusieurs établissements devront embaucher. Il faut s'assurer d'avoir l'argent nécessaire pour éviter de créer une charge de travail supplémentaire pour le personnel déjà en poste.

De plus, les directions des établissements devront probablement faire appel à des ressources extérieures pour former leur personnel au regard des services à donner en lien avec les agressions sexuelles dans leur établissement. Il faudra par ailleurs s'assurer de la disponibilité des services en région, plus rares ou absents, afin de permettre une formation de qualité. Sachant combien les groupes de femmes insistent pour que les femmes en région aient accès aux mêmes services malgré et surtout à cause de l'éloignement qui entraîne l'isolement, on peut se demander s'il ne sera pas nécessaire, au besoin, de prévoir des sommes additionnelles à verser aux établissements.

Conséquemment, un meilleur financement des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) et des centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) nous semble également nécessaire. Il est urgent d'assurer à ces partenaires essentiels dans la lutte contre les violences sexuelles un financement stable et conséquent qui ne doit pas être lié à des crises ponctuelles, surtout au moment où l'on s'apprête à légiférer pour rendre ces ressources indispensables dans toutes les régions du Québec.

En outre, le document ministériel promis dans la stratégie pour aider les établissements dans leur réflexion sur les lieux à sécuriser doit être produit le plus tôt possible. Par ailleurs, la CSQ s'interroge : comment nos établissements pourront-ils connaître les sommes promises dans la stratégie ministérielle pour apporter des modifications aux immobilisations (par le Plan québécois des infrastructures)?

Enfin, la CSQ réitère la demande d'enquête pour documenter la situation comme cela a été fait au niveau universitaire avec l'Enquête sexualité, sécurité et interactions en milieu universitaire (ESSIMU). Nous avons salué la rigueur de la stratégie ministérielle notamment parce que, comme nous, la ministre jugeait ces enquêtes essentielles pour dresser le portrait de la situation dans les établissements collégiaux et les universités pour connaître l'ampleur et la nature des violences sexuelles s'y produisant afin de rendre plus pertinentes et de mieux cibler nos politiques institutionnelles.

Conclusion

Ce projet de loi est certes perfectible, mais il constitue une importante avancée en ce qui concerne la lutte contre les agressions à caractère sexuel.

Nous croyons, à la CSQ, que l'éducation et la promotion de rapports sociaux égalitaires sont des incontournables pour combattre les principales causes des agressions sexuelles dans la société québécoise. Les rapports de pouvoir et de domination doivent cesser. C'est pourquoi des formations sur la sexualité valorisant le respect de soi et de l'autre dans le cadre de relations sexuelles égalitaires doivent faire partie des apprentissages dès le primaire, et ce, à compter de la prochaine année scolaire.

Faire comprendre l'influence des stéréotypes sur les rapports humains et lutter contre la culture du viol : voilà le chemin qu'il restera à faire pour que nos personnels, et nos étudiantes et étudiants puissent s'épanouir, étudier et travailler dans des milieux sains, sécuritaires et plus égalitaires.

Liste des recommandations

Recommandation 1

Inclure l'Institut maritime du Québec et les centres collégiaux de transfert de technologie dans le champ d'application de la loi prévu à l'article 2.

Recommandation 2

Ajouter au deuxième paragraphe de l'article 3, après « des membres du personnel », les mots « et de leurs syndicats ».

Recommandation 3

Ajouter à la fin du 7^e paragraphe de l'article 3 : « notamment la révision des règlements sur l'abandon de cours sans mention d'échec et sur la résiliation de bail à la résidence étudiante ».

Le paragraphe se lirait ainsi :

« Le suivi qui doit être donné aux plaintes, aux signalements et aux renseignements reçus, ainsi que les mesures visant à protéger les personnes concernées et à limiter les impacts sur leurs études, le cas échéant, notamment la révision des règlements sur l'abandon de cours sans mention d'échec et sur la résiliation de bail à la résidence étudiante. »

Recommandation 4

Afin d'uniformiser les pratiques et de soutenir les établissements, mettre rapidement sur pied le comité-conseil prévu dans la stratégie ministérielle afin qu'il outille les établissements sur les sanctions à prévoir et le code de conduite à inclure dans leurs politiques.

Recommandation 5

Amender l'article 6 qui se lirait ainsi :

« L'établissement d'enseignement met en place un comité intercatégoriel permanent afin de s'assurer que les étudiants, les dirigeants et les membres de toutes les catégories de personnel, nommés par leur instance respective (syndicat ou association), participent à l'élaboration de la politique, sont consultés avant son adoption, analysent les informations pertinentes inscrites au rapport annuel prévu à l'article 11 et procèdent à la révision de cette politique. »



D13013
Novembre 2017