

Avril 2019

Entre l'arbre et l'écorce :
la posture délicate – ou marginalisée –
des syndicats dans le contexte des
nouvelles politiques de lutte contre les
violences à caractère sexuel dans les
collèges d'enseignement du Québec

SPPCM

Syndicat des professeures et professeurs
du Collège de Maisonneuve

UQÀM | Service aux collectivités

fneeq 
Fédération nationale
des enseignantes et
des enseignants
du Québec

Lucie Lamarche
Professeure à la Faculté de sciences
politiques et droit

Isabelle Marin
Enseignante et étudiante à la maîtrise en
droit social et du travail

Entre l'arbre et l'écorce : la posture délicate – ou marginalisée – des syndicats dans le contexte des nouvelles politiques de lutte contre les violences à caractère sexuel dans les collèges d'enseignement du Québec

Nous remercions toutes les personnes ayant collaboré à cette recherche, réalisée dans le cadre d'un partenariat avec le Syndicat des professeures et professeurs du Collège de Maisonneuve, la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec et le Service aux collectivités de l'UQAM.

Chercheure principale

Lucie Lamarche, professeure au Département des sciences juridiques, UQAM

Assistante de recherche

M^e Isabelle Marin, enseignante et étudiante à la maîtrise en droit social et du travail, UQAM

Composition du comité d'encadrement

Ann Comtois, Vice-présidente à l'information, Syndicat des professeures et professeurs du Collège de Maisonneuve

Carmen Fontaine, agente de développement, Service aux collectivités, UQAM

Benoît Lacoursière, secrétaire général et trésorier de la FNEEQ, président du Syndicat des professeures et professeurs du Collège de Maisonneuve

Céline Lalande, conseillère syndicale, Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec

Lucie Lamarche, professeure au Département des sciences juridiques, UQAM

M^e Isabelle Marin, enseignante et étudiante à la maîtrise en droit social et du travail, UQAM

Ricardo Peñafiel, membre du comité École et société de la FNEEQ

Isabelle Rivet, Vice-présidente aux affaires pédagogiques, Syndicat des professeures et professeurs du Collège de Maisonneuve

Ce projet a été mené dans le cadre du protocole UQAM, CSN, CSQ, FTQ avec l'appui du programme d'aide financière à la recherche et à la création (PAFARC) du Service aux collectivités de l'UQAM et celui de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ).

Table des matières

1. LA MISE EN CONTEXTE.....	4
2. LA DÉMARCHE DE RECHERCHE	6
3. LES OBJECTIFS DU RAPPORT DE RECHERCHE.....	8
4. L'ANALYSE	8
A. Le portrait global de la situation.....	8
I. Commentaires généraux.....	8
II. Les tableaux	10
Tableau no 1 — Comportements visés	10
Tableau no 2 — Enquêteur interne ou externe	12
Tableau no 3 — Inclusion ou exclusion du syndicat dans le processus	14
B. Le portrait de la situation chez les Participants.....	17
I. Le sommaire des conclusions	17
II. Les tableaux	18
Tableau no 4 — Comportements visés	18
Tableau no 5 — Processus de traitement différent selon le comportement	19
Tableau no 6 — Nombre de plaintes déposées.....	19
Tableau no 7 — Enquêteur	20
Tableau no 8 — Correspondance entre la Pratique terrain et la politique	21
Tableau no 9 — Inclusion ou exclusion du syndicat dans le processus (en chiffre)	22
Tableau no 10 — Inclusion ou exclusion dans le processus de manière détaillée	22
Tableau no 11 — Réalisation d'une enquête parallèle par le syndicat	24
Tableau no 12 — Niveau de confiance envers les enquêtes de l'établissement d'enseignement	24
5. L'ANALYSE DES RÉSULTATS	25
6. HUIT QUESTIONS POUR L'ACTION SYNDICALE.....	26
ANNEXE 1	28
GRILLE D'ENTREVUE TÉLÉPHONIQUE OU VIA SKYPE	28
ANNEXE 2	33
<i>LOI VISANT A PREVENIR ET A COMBATTRE LES VIOLENCES A CARACTERE SEXUEL DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, C. P -22.1.</i>	<i>33</i>

1. LA MISE EN CONTEXTE

En novembre 2016, dans le contexte d'accroissement du nombre de dénonciations de violence à caractère sexuel, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir ou de confiance (les «**Comportements**») dans les cégeps et universités, la ministre alors responsable de l'enseignement supérieur, madame Hélène David, manifeste son intention de proposer une loi-cadre favorisant l'adoption de politiques, dont l'objectif principal est de contrer et de sanctionner ces Comportements.

Or, plusieurs cégeps avaient déjà adopté ou modifié des politiques pour enquêter et sanctionner de tels Comportements émanant notamment de la part du personnel enseignant. Certains syndicats ont cependant constaté que ces politiques tendent à les tenir à l'écart du processus d'enquête lors du dépôt d'une plainte et, ultimement, lors de l'imposition d'une sanction destinée à un membre du personnel enseignant; le rôle du syndicat dans ces processus d'enquête étant souvent limité à celui d'observateur ou d'accompagnateur. À ces moments, le syndicat ne peut généralement ni intervenir ni représenter le membre. Le syndicat ne reçoit donc que peu d'information et son rôle est particulièrement limité. Cette situation se concilie pourtant mal en apparence avec le devoir de juste représentation des membres imposé aux syndicats par le *Code du travail*¹.

Durant l'année scolaire 2015-2016, des enseignants syndiqués de certains cégeps ont fait face à des mesures disciplinaires parce qu'ils auraient eu des relations inappropriées, de nature sexuelle, avec des étudiants.es ou ex-étudiants.es. Le déroulement des enquêtes institutionnelles et syndicales – des processus distincts – a contribué à créer ou accentuer les tensions entre l'employeur, le comité exécutif syndical et l'association étudiante, a entraîné la rupture du lien de confiance entre les représentants syndicaux et les établissements d'enseignement et a généré une certaine insatisfaction de la part des syndicats qui étaient, en fait et dans une large mesure, évincés des processus.

Dans ce contexte, le Syndicat des professeures et professeurs du Collège de Maisonneuve (SPPCM) a approché le Service aux collectivités de l'UQAM (SAC UQAM) et la professeure Lucie Lamarche afin d'analyser les processus de signalement, de plainte et d'enquête inclus dans les politiques visant notamment les comportements sexuels inappropriés et de déterminer le rôle réservé aux syndicats et assumé par les syndicats dans ce contexte.

À la suite de cette prise de contact, plus précisément lors de la rentrée scolaire de 2017, le projet de loi-cadre annoncé par la ministre David en 2016 est déposé («**P.L. 151**»). Sans surprise, il vise notamment les cégeps. Le 8 décembre 2017, le P.L. 151 est adopté et devient la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, c. P- 22.1² (la «**Loi**»).

¹ Art. 47.2 du *Code du travail*, c. C -27.

² Pour plus de clarté, la Loi est reproduite à l'Annexe 2 des présentes.

Le paragraphe 2 de l'article 2 de la Loi énonce que son champ d'application s'étend à « un collègue ou un collègue régional institué par la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* » ce qui vise évidemment tous les cégeps dont les membres du personnel sont représentés par un syndicat affilié à la FNEEQ. L'article 3 de la Loi, qui comporte plus de 15 paragraphes, précise que chaque établissement d'enseignement doit « établir une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel », que cette politique doit être distincte de toute autre politique de l'établissement d'enseignement et qu'elle doit notamment prévoir :

- les rôles et responsabilités des dirigeants, des membres du personnel, des représentants des associations étudiantes et des étudiants au regard des violences à caractère sexuel ;
- des activités de formation annuelles obligatoires pour les dirigeants, les membres du personnel et les représentants de leurs associations et syndicats respectifs ainsi que des associations étudiantes ;
- les modalités applicables pour formuler une plainte, effectuer un signalement ou fournir des renseignements à l'établissement d'enseignement concernant toute violence à caractère sexuel, incluant la possibilité de le faire en tout temps ;
- le suivi à donner aux plaintes et leur délai de traitement qui ne peut excéder 90 jours ;
- l'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 ;
- les règles encadrant les activités sociales ou d'accueil organisées par l'établissement d'enseignement, un membre de son personnel, un dirigeant, une organisation sportive ou une association étudiante ;
- les sanctions applicables en cas de manquement à la politique.

Finalement, l'article 7 de la Loi prévoit l'obligation pour l'établissement d'enseignement de former un comité permanent composé notamment d'étudiants, de membres du personnel, et de dirigeants afin d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique. Ce comité doit mettre en place un processus permettant de consulter les étudiants et les syndicats dans le cadre de l'élaboration de la politique.

Tout comme le constat fait précédemment pour les politiques déjà adoptées par les cégeps, la Loi tient dans une large mesure les syndicats à l'écart du processus. C'est dans ce contexte que les objectifs principaux du présent projet de recherche, débuté en mai 2017, ont été élaborés. Ils sont au nombre de quatre et se résument ainsi :

1. recenser les politiques applicables aux Comportements visés par l'objet de la présente recherche dans les cégeps dont le personnel enseignant est représenté par un syndicat affilié à la FNEEQ ;

2. analyser les processus de signalement, de plainte et d'enquête issus de ces politiques;
3. faire état, dans la mesure du possible, du rôle que les politiques réservent aux syndicats;
4. vérifier la manière dont ces politiques sont appliquées concrètement (la « **Pratique terrain** »).

Par ailleurs, il a été convenu que le rapport de recherche tiendrait compte de la Loi, notamment dans la formulation de recommandations, particulièrement dans les cas où on noterait une mixité entre le harcèlement psychologique (le « **H.p.** »), le harcèlement sexuel (le « **H.s.** ») et les violences à caractère sexuel au sein des mêmes politiques, ce qui est désormais contraire aux prescriptions de la Loi.

2. LA DÉMARCHE DE RECHERCHE

Le projet de recherche s'est élaboré en deux étapes distinctes expliquées respectivement aux points A et B ci-dessous.

A. LA RECENSION DES POLITIQUES

Au Québec, il y a 59 accréditations syndicales qui visent le personnel enseignant des cégeps. La FNEEQ regroupe 46 de ces accréditations.

La première étape du projet consistait donc à recenser les politiques visant les Comportements visés. Par ailleurs, lorsque les politiques réfèrent à d'autres documents (les « **Documents afférents** »), la recension de ces autres documents a également été faite puisqu'ils s'avèrent souvent nécessaires à une compréhension complète des mécanismes et processus d'enquête prévus à la politique.

Cette première étape s'est échelonnée entre mai 2017 et novembre 2017 et 35 politiques pertinentes à l'analyse ont été recensées.

Ce chiffre de 35, par rapport aux 46 accréditations existantes, s'explique d'abord par le fait que certains cégeps ne semblent avoir aucune politique concernant le type de Comportement visé par la recherche – particulièrement le H.s. ou les violences à caractère sexuel – ou encore, qu'il s'est avéré impossible d'obtenir une copie de la politique pertinente ou des Documents afférents³. Finalement, ce nombre s'explique aussi par le fait que certains centres d'enseignement sont sous la gouverne d'un établissement d'enseignement mère, et partagent la même politique.

³ Isabelle Marin a effectué la recherche des politiques et documents afférents sur Internet. Lorsqu'il s'est avéré impossible de repérer l'un de ces documents, elle s'est adressée à Benoît Lacoursière pour les obtenir directement des syndicats. C'est ainsi que ce dernier, aidé de madame Céline Lalande, a relancé les syndicats des établissements dont la politique ou les documents afférents n'étaient pas disponibles via Internet afin d'obtenir copie de ceux-ci. Certains exécutifs ont communiqué ces documents alors que certains autres, malgré les relances, n'ont pas donné suite à la demande.

B. LA VALIDATION DE L'APPLICATION RÉELLE DES POLITIQUES ET DU NIVEAU D'IMPLICATION DES SYNDICATS

Il fallait, par la suite, valider comment ces politiques étaient réellement appliquées lors des processus d'enquête et de sanction, l'application réelle des politiques pouvant différer du texte des politiques – ou Documents afférents – ou s'y coller. Il fallait de plus analyser, comprendre et examiner le rôle joué par les syndicats dans l'application réelle de ces politiques. Cette deuxième étape s'est échelonnée de décembre 2017 à juin 2018 et s'est concrétisée par le biais de la réalisation d'entretiens téléphoniques avec les représentants de sept syndicats affiliés dans le contexte ci-dessous énoncé.

Monsieur Benoît Lacoursière, membre du Comité d'encadrement et président du SPPCM, a transmis un courriel à tous les syndicats membres du regroupement de la FNEEQ afin de les informer et de leur expliquer le projet de recherche ainsi que les critères de recrutement. Il leur a aussi demandé s'ils voulaient participer à un entretien téléphonique ou via Skype afin de vérifier l'application concrète de la politique applicable. Les syndicats ont également été approchés lors d'une rencontre des membres de la FNEEQ tenue les 1^{er} et 2 juin 2017.

Pour participer au processus d'entretien, il devait y avoir au sein de l'établissement d'enseignement pour lequel le syndicat était accrédité une politique visant les Comportements. De plus, celle-ci devait avoir minimalement été appliquée ou susceptible d'application au moins une fois dans le passé.

À la suite de ces prises de contact, 15 syndicats rencontraient à première vue les exigences mentionnées et se sont montrés intéressés à participer au projet (les « **Participants** »). Dès décembre 2017, plusieurs communications par courriel et par téléphone destinées aux Participants ont été faites. Entre décembre 2017 et avril 2018, trois courriels ont été transmis aux Participants afin de leur proposer des dates pour fixer une rencontre téléphonique. Les courriels invitaient aussi les Participants, advenant l'impossibilité pour l'un d'eux de réaliser l'entretien aux dates proposées, à suggérer une date qui lui convenait. À la fin du mois de février 2018, neuf exécutifs syndicaux parmi ceux déjà identifiés n'avaient donné aucune nouvelle ou avaient finalement manifesté leur volonté de se retirer du projet. Devant ce faible taux de participation, une ultime relance a été faite. Les neuf syndicats concernés ont ainsi pu être contactés. Or, il s'est avéré que sur ces neuf Participants, deux n'avaient jamais appliqué ni été impliqués dans une situation où la politique se serait appliquée. Ils devenaient donc inadmissibles à titre de Participant.

C'est dans ce contexte que finalement sept entretiens ont été réalisés soit six entretiens téléphoniques et un via Skype. Ce faible taux de participation peut surprendre dans un contexte où les prémisses de la présente recherche reposaient d'une part sur le bris du lien de confiance entre les exécutifs syndicaux et les établissements d'enseignement et, d'autre part, sur l'insatisfaction ou le désintéressement des syndicats concernant leur exclusion de l'application du processus de plainte et d'enquête prévu aux politiques.

3. LES OBJECTIFS DU RAPPORT DE RECHERCHE

Le présent rapport de recherche vise à :

1. présenter de manière sommaire le contenu des politiques concernées;
2. déterminer si les politiques impliquent indistinctement le traitement des plaintes dont l'objet est à la fois le H.p. et les plaintes relatives à d'autres types de comportements comme le H.s., la violence à caractère sexuel, la violence physique, l'abus, etc. ;
3. déterminer dans les faits quel est le rôle joué par les syndicats dans les processus d'enquête et de détermination de la sanction prévue aux politiques concernées;
4. s'il y a lieu, présenter des recommandations à l'égard de la participation syndicale et de la révision des politiques désormais requise par la Loi.

Le SPPCM et la FNEEQ souhaitent que ce rapport leur permette d'explorer et de comprendre les Pratiques terrains dans le contexte de l'application de ces politiques et de mieux comprendre le positionnement que les syndicats affiliés à la FNEEQ adoptent face à ces politiques, le tout dans le respect de leur devoir de juste représentation.

4. L'ANALYSE

La présente section développera l'analyse du contenu des 35 politiques étudiées (A). Des commentaires généraux suivis de trois tableaux distincts présentent chacun la situation à l'égard d'un enjeu précis.

L'analyse des sept politiques en vigueur dans les établissements d'enseignement où les Participants ont accordé des entretiens sera présentée plus en détail (B). La grille de questions posées aux Participants lors de ces entretiens est reproduite à l'Annexe 1. Il est important de noter que cette grille a été adaptée en fonction de chaque entretien et des réponses données. C'est-à-dire que les questions ont pu ne pas être posées dans l'ordre d'apparition proposé par la grille ou encore, complètement évacuées du processus d'entretien, certaines s'avérant sans objet.

En outre, et en raison des obligations éthiques liées au projet de recherche, l'identité des Participants de même que celle du cégep où ils sont accrédités doivent être préservées. Les résultats de recherche seront donc présentés de manière anonyme. Un numéro a été attribué à chacun des sept Participants et servira à présenter les résultats de l'analyse.

A. LE PORTRAIT GLOBAL DE LA SITUATION

I. COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

Des politiques et Documents afférents analysés, les commentaires généraux suivants peuvent être formulés.

- ✓ Un peu plus de la moitié des établissements d'enseignement ont adopté ou révisé une politique portant sur le sujet concerné entre 2010 et 2017. En effet, 14 cégeps sur 35 ont, selon l'information disponible, une politique dont l'élaboration ou la dernière révision est antérieure à 2010. L'adoption de telles politiques n'est donc pas un nouveau phénomène.
- ✓ Dans les différentes politiques et Document afférents, les seules références à la convention collective se résument aux exemples suivants : « la présente politique est adoptée en conformité avec les conventions collectives » (Granby), « la politique complète les dispositions concernant le harcèlement dans les conventions collectives (Alma, André-Laurendeau, Jonquière, Lanaudière à Joliette et l'Assomption), « le cégep s'engage à agir dans le respect des conventions collectives » ou « s'inscrit dans le cadre juridique des conventions collectives » (Saint-Laurent, Maisonneuve, La Pocatière, Valleyfield, Outaouais, Montmagny, Dawson, Lionel-Groulx, Saint-Hyacinthe, Vanier, Shawinigan, Rosemont, Sept-Îles, etc.). On dénombre aussi plusieurs politiques qui recourent à la formulation suivante : « l'application des sanctions doit être conforme aux conventions collectives » (Beauce-Appalaches, Granby, Lévis-Lauzon, Montmorency, Ahuntsic, Chicoutimi, Édouard-Montpetit, John Abbott, Marie-Victorin, etc.). Il serait donc faux de prétendre que ces politiques ont été développées totalement en marge des conventions collectives concernées.
- ✓ La presque totalité des politiques examinées prévoit la possibilité pour une partie impliquée dans un processus de traitement de plainte d'être accompagnée par une personne de son choix, ce qui inclut évidemment un représentant syndical.
- ✓ La vaste majorité des politiques incorpore le concept (sous cette terminologie ou une autre) de la personne-ressource. Son rôle est d'accompagner le plaignant ou le mis en cause, d'expliquer le processus et parfois de recevoir la plainte pour la transmettre à la personne chargée de la traiter. Cette personne-ressource est généralement nommée après consultation ou approbation des syndicats.
- ✓ La majorité des politiques intègre un processus domestique (ou interne) de traitement de la plainte. Ce processus est généralement identifié comme étant la médiation, la conciliation ou un équivalent.
- ✓ Seules trois politiques ont une clause prévoyant la suspension des délais pour déposer un grief lorsqu'il y a dépôt d'une plainte. Cette suspension vaut jusqu'à la conclusion du processus de traitement de la situation de harcèlement ou de violence ou jusqu'à la décision finale sur la plainte (Saint-Félicien dont la politique précise : « conformément aux lettres d'entente conclues avec chacun des syndicats concernés »; Shawinigan dont la politique précise : « conformément aux ententes conclues avec chacun des syndicats ou associations concernés; et finalement, Saint-Laurent dont le texte ne réfère pas à la convention collective).

- ✓ Le champ d'application de la vaste majorité des politiques analysées s'étend autant aux membres du personnel, aux étudiants qu'aux usagers. Certaines concernent, en plus des étudiants et du personnel, les membres du conseil d'administration⁴ et des associations étudiantes⁵. Les politiques du cégep de Sept-Îles, du cégep régional de Lanaudière à Joliette (et l'Assomption) et du cégep Marie-Victorin ne visent que le personnel, celle du collège de Chicoutimi, en plus des étudiants et du personnel vise spécifiquement les parents.
- ✓ La décision rendue au terme du processus d'enquête est généralement finale et sans appel en ce sens qu'elle ne peut être contestée à l'exception de trois établissements d'enseignement où il est possible de demander une révision (peu importe la terminologie utilisée) de la décision (André-Laurendeau [Révision par le Comité]; Dawson [auprès du DG]; et Vanier [auprès du DG]).
- ✓ Les politiques englobent fréquemment tant les procédures de traitement des plaintes de H.p. que celles liées au H.s., aux violences à caractère sexuel et à l'abus. En effet, seulement deux établissements d'enseignement (Sherbrooke et Marie-Victorin) ont une politique de H.s. distincte de celle de H.p. Au cégep du Vieux-Montréal, il existe une politique qui englobe le H.p., le H.s. et la violence et une politique distincte visant uniquement le H.s.. Notre compréhension est à l'effet que la politique H.s. a été remplacée par l'adoption de la politique multiple, mais nous ne sommes pas en mesure de l'affirmer.

II. LES TABLEAUX

TABLEAU NO 1 — COMPORTEMENTS VISÉS

Le tableau no 1 illustre les comportements visés par une même politique. On constate que la vaste majorité des établissements d'enseignement détiennent une politique qui vise tant les cas de H.p. que les cas de H.s., de violence et d'abus.

	<u>ÉTABLISSEMENT</u>	<u>H. p.</u>	<u>H. s.</u>	<u>VIOLENCE</u>	<u>ABUS</u>
1.	<i>Maisonneuve</i>	☑	☑	☑	☑
2.	<i>Abitibi</i>	☑	☑	☑	☑
3.	<i>André-Laurendeau</i>	☑	☑	☑	☑
4.	<i>Beauce-Appalaches</i>	☑	☑	☑	☑
5.	<i>Baie-Comeau</i>	☑	☑	☑	

⁴ Exemples : Dawson et Shawinigan.

⁵ Beauce-Appalaches.

	<u>ÉTABLISSEMENT</u>	<u>H. P.</u>	<u>H. S.</u>	<u>VIOLENCE</u>	<u>ABUS</u>
6.	Granby	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7.	Jonquière ⁶	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
8.	La Pocatière et Montmagny	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9.	Saint-Félicien	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10.	Sept-Îles	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
11.	Sherbrooke		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
12.	Saint-Laurent	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
13.	Trois-Rivières	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
14.	Lévis-Lauzon	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
15.	Montmorency	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
16.	Centre régional de Lanaudière ⁷	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
17.	Saint-Jean-Sur- Richelieu	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
18.	Ahuntsic	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19.	Alma	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
20.	Dawson	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
21.	Chicoutimi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
22.	Outaouais	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
23.	Valleyfield	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
24.	Vieux-Montréal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
25.	Édouard-Montpetit	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
26.	Garneau		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
27.	John Abbott	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
28.	Marie-Victorin		<input checked="" type="checkbox"/>		
29.	Rosemont	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

⁶ Même politique que le Centre d'études de Charlevoix.

⁷ Joliette et l'Assomption ont la même politique.

	<u>ÉTABLISSEMENT</u>	<u>H. P.</u>	<u>H. S.</u>	<u>VIOLENCE</u>	<u>ABUS</u>
30.	<i>Shawinigan</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
31.	Heritage Faculty Association	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
32.	<i>Vanier</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
33.	<i>St-Hyacinthe</i> ⁸	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
34.	<i>Gaspésie et des îles</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
35.	<i>Lionel-Groulx</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

TABLEAU NO 2 — ENQUÊTEUR INTERNE OU EXTERNE⁹

Le tableau qui suit illustre, pour chaque cégep, si le processus d'enquête appliqué en vertu de la politique est effectué par une personne œuvrant au sein de l'établissement d'enseignement, par exemple la Direction des ressources humaines (DRH), le Directeur général (DG) ou un comité formé de membres du personnel et de la direction («**enquêteur interne**») ou si l'enquête est effectuée par une personne de l'extérieur embauchée uniquement à cette fin («**enquêteur externe**»). L'analyse des politiques démontre qu'il existe aussi des processus en vertu desquels le choix de recourir à un enquêteur interne ou externe est une décision discrétionnaire prise par une personne ou un groupe de personnes, généralement la DRH ou le comité pour contrer le harcèlement — peu importe le nom donné à ce comité («**optionnel**»). Finalement, il arrive que la politique prévoit le cas où le comité d'enquête est constitué d'un enquêteur interne (souvent le DRH) et d'un enquêteur externe («**mixte**»).

	<u>ÉTABLISSEMENT</u>	<u>ENQUÊTEUR INTERNE</u>	<u>ENQUÊTEUR EXTERNE</u>	<u>OPTIONNEL</u>	<u>MIXTE</u>
1.	<i>Maisonneuve</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			
2.	<i>Abitibi</i>			<input checked="" type="checkbox"/>	
3.	<i>André-Laurendeau</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			
4.	<i>Baie-Comeau</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			

⁸ La politique du cégep de Saint-Hyacinthe a été évacuée de l'analyse en raison de l'absence de portée quant au H.s. ou à la violence à caractère sexuel. En effet, bien que dans la section « définition » il y ait une définition d'abus, celle-ci ne semble pas viser les comportements impliquant des gestes ou des paroles de nature sexuelle.

⁹ Puisque le mandat de recherche émane des représentants des enseignants, la recherche ne s'intéresse pas au mécanisme impliquant deux étudiants entre eux. Dans un tel cas, la majorité des politiques analysées prévoit que l'autorité compétente n'est pas le service des ressources humaines, la direction ou le comité en place, mais le service aux étudiants (peu importe la terminologie utilisée pour identifier cet organe.). C'est ainsi que par le biais de l'expression « enquêteur interne », il est référé au DRH, DG ou Comité contre le harcèlement sexuel (peu importe la terminologie utilisée pour identifier cet organe.).

	<u>ÉTABLISSEMENT</u>	<u>ENQUÊTEUR</u> <u>INTERNE</u>	<u>ENQUÊTEUR</u> <u>EXTERNE</u>	<u>OPTIONNEL</u>	<u>MIXTE</u>
5.	<i>Granby</i>			<input checked="" type="checkbox"/>	
6.	<i>Jonquière¹⁰</i>			<input checked="" type="checkbox"/>	
7.	<i>La Pocatière et Montmagny</i>			<input checked="" type="checkbox"/>	
8.	<i>Limoilou</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			
9.	<i>Saint-Félicien</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10.	<i>Sept-Îles</i>			<input checked="" type="checkbox"/> ¹¹	
11.	<i>Sherbrooke</i>	<input checked="" type="checkbox"/> ¹²			
12.	<i>Saint-Laurent</i>				<input checked="" type="checkbox"/>
13.	<i>Trois-Rivières</i>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
14.	<i>Lévis-Lauzon</i>			<input checked="" type="checkbox"/>	
15.	<i>Montmorency</i>	n/d ¹³			
16.	<i>Centre régional de Lanaudière¹⁴</i>			<input checked="" type="checkbox"/>	
17.	<i>Saint-Jean-Sur- Richelieu</i>			<input checked="" type="checkbox"/>	
18.	<i>Ahuntsic</i>			<input checked="" type="checkbox"/>	
19.	<i>Alma</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20.	<i>Dawson</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			
21.	<i>Chicoutimi</i>			<input checked="" type="checkbox"/>	
22.	<i>Outaouais</i>			<input checked="" type="checkbox"/>	
23.	<i>Valleyfield</i>			<input checked="" type="checkbox"/>	
24.	<i>Vieux-Montréal</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			
25.	<i>Garneau</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			

¹⁰ Même politique que le Centre d'études de Charlevoix.

¹¹ Le recours à l'enquêteur externe semble la règle, exceptionnellement on recourt à un enquêteur interne.

¹² Pour le H.s., il s'agit d'une firme externe, mais pour le H.p., il s'agit d'un comité mixte formé de deux enquêteurs externes et d'un représentant syndical de la catégorie de personnel visé par la plainte.

¹³ « La directrice ou le directeur concerné identifie une personne devant faire office d'enquêteur ».

¹⁴ Joliette et l'Assomption ont la même politique.

	<u>ÉTABLISSEMENT</u>	<u>ENQUÊTEUR</u> <u>INTERNE</u>	<u>ENQUÊTEUR</u> <u>EXTERNE</u>	<u>OPTIONNEL</u>	<u>MIXTE</u>
26.	<i>John Abbott</i>	<input checked="" type="checkbox"/> ¹⁵			
27.	<i>Marie-Victorin</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			
28.	<i>Rosemont</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
29.	<i>Shawinigan</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
30.	Heritage Faculty Association		<input checked="" type="checkbox"/>		
31.	<i>Vanier</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			
32.	<i>Gaspésie et des Îles</i>	<input checked="" type="checkbox"/>			
33.	<i>Lionel-Groulx</i>			<input checked="" type="checkbox"/>	

TABLEAU NO 3 — INCLUSION OU EXCLUSION DU SYNDICAT DANS LE PROCESSUS

Le tableau no 3 illustre si le syndicat joue un rôle dans le processus de traitement des plaintes («inclus») ou s’il en est évincé («exclu»). Toutefois, la lecture de certaines politiques permet de comprendre que le syndicat peut, au sein d’une même politique, jouer des rôles différents selon la nature de la plainte déposée. Par exemple, il peut être partie au processus de traitement des plaintes en matière de H.p., violence ou abus, mais être complètement exclu lors du traitement d’une plainte de H.s. et vice versa. Les résultats du tableau sont éloquentes : **le syndicat est impliqué de près ou de loin dans le cadre du processus de traitement d’une plainte pour H.s., violence à caractère sexuel ou abus dans sept établissements d’enseignement seulement.** Plus spécifiquement, sur le plan de son implication directe dans l’enquête (le syndicat ou un membre nommé par lui siège au comité d’enquête), on répertorie uniquement cinq établissements d’enseignement.

	<u>ÉTABLISSEMENT</u>	<u>INCLUS</u>	<u>EXCLU</u>	<u>INCLUS H.S.</u>	<u>INCLUS H.P.</u>
1.	<i>Maisonneuve</i>				<input checked="" type="checkbox"/> ¹⁶
2.	<i>Abitibi</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3.	<i>André-Laurendeau</i>		<input checked="" type="checkbox"/> ¹⁷		

¹⁵ La politique précise que des personnes externes pourraient être nommées dans les cas où il est impossible de nommer des cadres à l’interne.

¹⁶ Inclus au processus de H.p. uniquement (exclu pour le traitement du H.s.) et seulement à titre d’observateur. À ce titre, le rôle du syndicat est limité par le texte même de la politique à « assister aux entrevues du comité d’enquête » et « ne [peut] pas intervenir lors des entrevues des témoins ».

¹⁷ Il semble être généralement exclu, mais la politique précise que la direction pourrait « solliciter la collaboration du syndicat ».

	<u>ÉTABLISSEMENT</u>	<u>INCLUS</u>	<u>EXCLU</u>	<u>INCLUS H.S.</u>	<u>INCLUS H.P.</u>
4.	<i>Beauce-Appalaches</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5.	<i>Baie-Comeau</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6.	<i>Granby</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7.	<i>Jonquière¹⁸</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8.	<i>La Pocatière et Montmagny</i>				<input checked="" type="checkbox"/> ¹⁹
9.	<i>Limoilou</i>	n/d			
10.	<i>Saint-Félicien</i>		<input checked="" type="checkbox"/> ²⁰		
11.	<i>Sept-Îles</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12.	<i>Sherbrooke</i>				<input checked="" type="checkbox"/> ²¹
13.	<i>Saint-Laurent</i>	<input checked="" type="checkbox"/> ²²			
14.	<i>Trois-Rivières</i>		<input checked="" type="checkbox"/> ²³		
15.	<i>Lévis-Lauzon</i>		<input checked="" type="checkbox"/> ²⁴		
16.	<i>Montmorency</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17.	<i>Centre régional de Lanaudière²⁵</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18.	<i>Saint-Jean-Sur- Richelieu</i>		<input checked="" type="checkbox"/> ²⁶		

¹⁸ Même politique que le Centre d'études de Charlevoix.

¹⁹ Le syndicat, en matière de H.s. est exclu puisqu'automatiquement, lorsque la plainte relève du H.s., le dossier est transmis aux autorités policières.

²⁰ Cependant, l'enquêteur externe est nommé suivant une liste établie avec la participation du syndicat.

²¹ Inclus au processus de H.p. uniquement (exclu pour le traitement du H.s.) et seulement à titre « d'informateur » dont le rôle est limité à donner des informations, sans droit de vote ni de regard sur la décision.

²² Le syndicat peut nommer un membre sur le comité d'enquête.

²³ Le syndicat pourrait être considéré inclus dans le processus, uniquement si le membre qui représente les employés au comité pour contrer le harcèlement sexuel, le harcèlement psychologique et toute autre forme de violence (5 membres) est aussi désigné pour siéger au comité d'enquête composé de trois membres. La politique n'est pas explicite sur cette possibilité.

²⁴ Le syndicat pourrait être considéré inclus uniquement s'il est le membre désigné pour enquêter avec le DRH, ce qui se produit, selon les termes de la politique, uniquement lorsque l'employé le demande ou si le comité visant à contrer le harcèlement et la violence l'exige.

²⁵ Joliette et l'Assomption ont la même politique.

²⁶ Le syndicat pourrait être considéré inclus uniquement s'il est le membre désigné à titre de coordonnateur du comité visant à contrer toute forme de violence ou de harcèlement puisque le coordonnateur procède à

	<u>ÉTABLISSEMENT</u>	<u>INCLUS</u>	<u>EXCLU</u>	<u>INCLUS H.S.</u>	<u>INCLUS H.P.</u>
19.	Ahuntsic	<input checked="" type="checkbox"/> ²⁷			
20.	Alma		<input checked="" type="checkbox"/>		
21.	Dawson		<input checked="" type="checkbox"/>		
22.	Chicoutimi		<input checked="" type="checkbox"/>		
23.	Outaouais		<input checked="" type="checkbox"/> ²⁸		
24.	Valleyfield	<input checked="" type="checkbox"/> ²⁹			
25.	Vieux-Montréal		<input checked="" type="checkbox"/>		
26.	Édouard-Montpetit		<input checked="" type="checkbox"/> ³⁰		
27.	Garneau	<input checked="" type="checkbox"/> ³¹			
28.	John Abbott		<input checked="" type="checkbox"/>		
29.	Marie-Victorin	<input checked="" type="checkbox"/> ³²			
30.	Rosemont		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
31.	Shawinigan		<input checked="" type="checkbox"/>		
32.	Heritage Faculty Association	<input checked="" type="checkbox"/> ³³			
33.	Vanier	<input checked="" type="checkbox"/>			
34.	Gaspésie et des îles		<input checked="" type="checkbox"/> ³⁴		
35.	Lionel-Groulx		<input checked="" type="checkbox"/>		

l'enquête.

²⁷ Le syndicat siège au comité d'enquête chargé d'analyser la recevabilité de la plainte et de faire enquête, le cas échéant.

²⁸ Si l'enquête est réalisée à l'interne, le DRH peut s'adjoindre un aide. Rien dans la politique n'indique que ce ne pourrait pas être un membre du syndicat.

²⁹ Le syndicat peut nommer une personne au comité d'enquête.

³⁰ Le syndicat pourrait être considéré inclus, mais uniquement s'il est le membre désigné à titre de coordonnateur du comité consultatif pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence.

³¹ Le syndicat nomme une personne au comité contre le harcèlement qui est impliqué dans l'enquête.

³² Le syndicat siège au comité d'enquête.

³³ Le syndicat est inclus lorsque la plainte vise un membre du personnel. En ce cas, le DRH doit analyser le rapport d'enquête avec le représentant des parties impliquées.

³⁴ Le comité d'enquête, constitué du DRH et d'un cadre « peut solliciter la collaboration du syndicat ».

B. LE PORTRAIT DE LA SITUATION CHEZ LES PARTICIPANTS

I. LE SOMMAIRE DES CONCLUSIONS

L'information contenue dans les tableaux qui suivent (4 à 12) se résume ainsi :

- ✓ La vaste majorité des politiques englobent tant les cas de H.p. que ceux de H.s., de violence à caractère sexuel et d'abus de pouvoir ou de confiance.
- ✓ La conséquence principale de ce qui précède réside dans le fait que le traitement de plainte pour H.s. ou pour violence à caractère sexuel est teinté par la pratique du traitement des plaintes pour H.p.
- ✓ Dans la grande majorité des politiques analysées, le processus d'enquête est le même pour le H.p. que pour le H.s., les violences à caractère sexuel ou abus de pouvoir ou de confiance.
- ✓ Le nombre de plaintes déposées et traitées et qui visent le H.s., les violences à caractère sexuel ou l'abus de pouvoir ou de confiance en vertu de ces politiques est faible.
- ✓ Moins d'un cas par année est rapporté concernant le H.s., les violences à caractère sexuel ou l'abus.
- ✓ La prémisse qui repose sur l'exclusion presque totale des syndicats dans le processus s'avère fondée. Cette exclusion semble toutefois ne pas déranger la majorité des Participants qui disent le « comprendre » notamment en raison, selon eux, du caractère confidentiel de l'information traitée.
- ✓ Par ailleurs, l'exclusion du syndicat des processus d'enquête vise tous les types de Comportements et non seulement les plaintes de H.s. ou de violence à caractère sexuel.
- ✓ Certains Participants semblent réticents à l'égard d'une plus grande implication syndicale dans les enquêtes.
- ✓ Les Participants ont largement indiqué qu'ils étaient relativement confortables pour traiter les cas où deux enseignants membres du même exécutif étaient impliqués dans le traitement d'une plainte. En ce cas, deux agents de griefs différents sont nommés.
- ✓ À cet égard, une pratique est bien établie au sein de la majorité des Participants qui veut que lorsque deux enseignants sont impliqués dans un processus (l'un contre l'autre) deux agents de griefs différents sont nommés et des protections sont mises en place afin d'assurer la confidentialité du processus pour les deux personnes impliquées (limiter l'échange d'informations).
- ✓ La vaste majorité des Participants semblent accorder du poids aux enquêtes réalisées par les établissements d'enseignement et aux conclusions (plainte fondée ou non fondée) de celles-ci.

- ✓ La plupart des Participants ne réalisent pas d'enquête parallèle à celle réalisée par l'établissement d'enseignement.
- ✓ Généralement, qu'attendent les participants avant de déterminer les pistes d'action, dont une possible enquête autonome? Il semble que les Participants attendent de recevoir les conclusions de l'enquête réalisée par l'établissement d'enseignement.
- ✓ Pour tous les Participants, la mesure disciplinaire ou correctrice prise par l'établissement d'enseignement à la fin du processus n'est pas annoncée au syndicat — celui-ci l'apprend généralement par le biais de l'imposition d'une mesure disciplinaire à l'un de ses membres. Les Participants ne sont donc pas en mesure d'identifier l'issue des plaintes autrement qu'en étant informé par l'un des membres impliqués dans le processus.
- ✓ Les délais pour déposer un grief ne sont généralement pas suspendus en cas de dépôt de plainte sous la politique.
- ✓ Le texte des politiques et la Pratique terrain concordent dans la majorité des cas.
- ✓ La charge de travail syndicale n'est pas significativement augmentée par l'application de ces politiques ce qui distingue ce cas de figure des cas de H.p..

II. LES TABLEAUX

Le tableau no 4 fait état des comportements visés par la politique (y compris la lecture du texte de la politique permet de comprendre que les Comportements y sont visés, et ce, sans qu'ils n'y soient spécifiquement définis).

TABLEAU NO 4 — COMPORTEMENTS VISÉS

Syndicat/Participant	H.p.	H.s.	Violence	Abus de pouvoir ou de confiance («abus»)
1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Le tableau no 5 fait état de la situation quant au fait que la politique prévoit ou non un processus différent selon que la plainte relève du H.p., du H.s. ou de l’abus de pouvoir ou de confiance. La colonne intitulée «Processus identique» indique le nombre d’établissements où le processus de traitement des plaintes et le processus d’enquête est le même, que l’objet de la plainte soit le H.p. ou le H.s. La colonne intitulée «Processus distinct» fait état du nombre de politiques dans lesquelles le processus est différent selon que l’objet de la plainte vise le H.p. ou le H.s.

TABLEAU NO 5 — PROCESSUS DE TRAITEMENT DIFFÉRENT SELON LE COMPORTEMENT

	Processus identique	Processus distinct — explication le cas échéant
Nombre d’établissements	5	2 — distinction entre le processus H.p. et H.s. ³⁵

Il importe de souligner que les politiques applicables aux établissements d’enseignement des Participants ont été très peu mobilisées en ce qui a trait au H.s. ou à la violence à caractère sexuel. Le tableau 6 fait état de cette situation.

TABLEAU NO 6 — NOMBRE DE PLAINTES DÉPOSÉES

Syndicat/Participant	Nombre de plaintes déposées	Nombre de plaintes traitées en entier	Plaintes en cours de traitement	Issue de la plainte
1	0 ³⁶	s. o	s. o	s. o
2	2 (H.s.)	1	1	L’harceleur a avoué.
3	1 (H.s.) ³⁷	1	s. o	Plainte jugée non recevable

³⁵ Dans le cas du Participant no 4, dès que la plainte relève du H.s., un signalement est fait à la police et il n’y a pas la formation d’un comité d’enquête comme c’est le cas en matière de H.p. Dans le cas du Participant no 7, les plaintes de H.p. relèvent d’une politique distincte de celle qui vise le H.s. En cas de H.p., un comité d’enquête formé de deux enquêteurs provenant de l’extérieur et d’un représentant provenant de la catégorie de personnel de la personne plaignante est mis en place. Le syndicat, dans ce contexte, a un rôle dans l’enquête, mais celui-ci est défini par la politique pour contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail comme suit «son rôle consiste à fournir de l’information contextuelle pertinente à la situation ainsi que sur la culture organisationnelle et l’organisation des services». Le Participant confirme que le rôle du syndicat dans le contexte d’une plainte de H.p. est très limité. Dans le cadre d’une plainte en H.s. la plainte relève du service des ressources humaines et le processus, tant en vertu du texte de la politique que selon le Participant n’est pas très clair.

³⁶ Ni en matière de H.p., ni en matière de H.s. ou d’abus.

³⁷ La politique a aussi été appliquée cinq ou six fois depuis 2011 en matière de H.p.

Syndicat/Participant	Nombre de plaintes déposées	Nombre de plaintes traitées en entier	Plaintes en cours de traitement	Issue de la plainte
4	2 (H.s.) ³⁸	2	s. o	Cas 1 — plainte fondée Cas 2 — plainte déferée à la police ³⁹
5	1 (H.s.) ⁴⁰	1	s. o	inconnue ⁴¹
6	1 (abus de pouvoir) ⁴²	s. o	s. o	s. o
7	1 (abus de pouvoir)	Non ⁴³	s. o.	s. o

Le tableau qui suit illustre pour chaque Participant si l'enquête en vertu de la politique est effectuée par une personne qui œuvre au sein de l'établissement d'enseignement, par exemple la DRH, le DG ou un comité formé de membre du personnel et de la direction, etc. («**enquêteur interne**») ou plutôt par une personne de l'extérieur embauchée uniquement pour procéder à l'enquête («**enquêteur externe**»). L'analyse de certaines politiques démontre par ailleurs qu'il existe aussi des processus en vertu desquels le choix de recourir à un enquêteur interne ou externe est une décision discrétionnaire prise par la personne ou par un groupe de personnes, généralement la DRH ou le comité pour contrer le harcèlement — peu importe le nom donné à ce comité («**optionnel**»).

TABLEAU NO 7 — ENQUÊTEUR

Syndicat/Participant	Enquêteur interne	Enquêteur externe	Optionnel
1	<input checked="" type="checkbox"/>		

³⁸ La politique est aussi appliquée quatre ou cinq fois par année en matière de H.p.

³⁹ Il appert que dans cet établissement d'enseignement, lorsque la plainte en est une de harcèlement sexuel ou de violence sexuelle, la police est immédiatement avisée et s'occupe de l'enquête, le syndicat et l'établissement d'enseignement se retirant aussitôt.

⁴⁰ Moins d'un cas par année en matière de H.p.

⁴¹ Le syndicat n'a aucunement été impliqué dans le traitement puisqu'il s'agissait d'un employé de soutien et un membre de la fondation.

⁴² La politique est appliquée une ou deux fois par année en matière de H.p.

⁴³ Il s'agissait d'une plainte pour abus de pouvoir qui ne s'est pas rendue loin puisque les étudiants qui avaient déposé la plainte l'avaient fait de mauvaise foi.

2	<input checked="" type="checkbox"/> ⁴⁴		
3			<input checked="" type="checkbox"/>
4 ⁴⁵			
5		<input checked="" type="checkbox"/>	
6			<input checked="" type="checkbox"/>
7	<input checked="" type="checkbox"/> ⁴⁶		

Le tableau 8 rend compte des témoignages des Participants sur la question de savoir si le texte de la politique correspond au traitement réel des plaintes et au processus réellement appliqué, dans les faits.

TABLEAU NO 8 — CORRESPONDANCE ENTRE LA PRATIQUE TERRAIN ET LA POLITIQUE

Syndicat/Participant	Le texte correspond à la Pratique Terrain	Explication, le cas échéant
1	Oui	Bien que la politique n'ait jamais, à la connaissance du participant, été appliquée, il n'y aurait pas de raison de croire que la Pratique Terrain serait différente du texte.
2	« Pas si pire »	Le participant m'indique que le syndicat pourra réellement se positionner après le traitement qui sera fait dans le cadre du cas actuellement en cours de traitement.
3	Oui	

⁴⁴ La politique précise que des personnes externes pourraient être nommées dans les cas où il est impossible de nommer des cadres à l'interne.

⁴⁵ En cas de plainte de H.s. la plainte est immédiatement déférée à la police.

⁴⁶ Pour le H.s. il s'agit d'une firme externe, mais pour le H.p. il s'agit d'un comité mixte formé de deux enquêteurs externes et d'un représentant syndical de la catégorie de personnel visé par la plainte.

Syndicat/Participant	Le texte correspond à la Pratique Terrain	Explication, le cas échéant
4	Le texte de la politique n'est pas clair et est insuffisant, la Pratique Terrain est cependant constante, uniforme et satisfaisante.	Les pratiques sont claires et constantes, mais le texte de la politique n'est pas clair, il faudrait le préciser lors de la révision.
5	Oui	
6	« Plus ou moins »	Dans le cadre du traitement de la plainte, le syndicat, alors qu'il n'était présent qu'à titre d'accompagnateur, a dû recadrer l'enquêteur pendant les entrevues afin de s'assurer qu'il respecte la politique, mais après l'intervention du syndicat, tout s'est replacé.
7	Oui	Aucune raison de croire que le texte ne serait pas respecté.

Le rôle des syndicats dans les enquêtes et le processus de traitement de la plainte est non significatif, voire nul, tel qu'il appert des tableaux 9 et 10.

TABLEAU NO 9 — INCLUSION OU EXCLUSION DU SYNDICAT DANS LE PROCESSUS (EN CHIFFRE)

	Inclusion du syndicat dans le processus d'enquête	Exclusion du syndicat dans le processus de traitement de la plainte	Inclusion pour le H.p., mais exclusion pour H.s. et abus
Nombre d'établissements		6	1 ⁴⁷

TABLEAU NO 10 — INCLUSION OU EXCLUSION DANS LE PROCESSUS DE MANIÈRE DÉTAILLÉE

Syndicat/Participant	Impliqué dans le processus	Exclu du processus
1		<input checked="" type="checkbox"/>
2		<input checked="" type="checkbox"/>
3		<input checked="" type="checkbox"/>

⁴⁷ La raison de cette distinction s'explique par le fait qu'en cas de plainte dont l'objet est le H.s., la police est immédiatement saisie du dossier.

Syndicat/Participant	Impliqué dans le processus	Exclu du processus
4	<input checked="" type="checkbox"/> (inclusion uniquement en matière de H.p.)	<input checked="" type="checkbox"/> (en matière de H.s. ou violence sexuelle)
5		<input checked="" type="checkbox"/>
6		<input checked="" type="checkbox"/>
7		<input checked="" type="checkbox"/>

En marge de ce qui précède, il appert que dans chacune des politiques analysées, il est prévu que la personne plaignante et la personne visée par une plainte peuvent être accompagnées par une personne de leur choix. C'est généralement de cette manière que le syndicat est avisé du dépôt d'une plainte, ce qui ne semble pas gêner puisque les Participants semblent vouloir préserver la confidentialité du processus.

De même, pour six Participants sur sept, le fait d'être tenu en retrait du processus d'enquête semble les satisfaire, notamment en raison de la sensibilité des dossiers. Un a même confié ne pas vouloir être impliqué. Seul le participant no 6 aurait aimé prendre une place plus importante dans le processus d'enquête de l'établissement d'enseignement.

L'un des Participants, le no 4, nous a avisés qu'il était impossible pour le syndicat d'être impliqué dans l'enquête, car dès qu'un cas de harcèlement ou de violence sexuelle était rapporté, il était aussitôt déclaré à la police qui faisait l'enquête de sorte que tant l'établissement que le syndicat sont tenus à l'écart.

La majorité des Participants ont confié avoir confiance en la politique et en son application, tout en précisant que cette confiance pouvait varier en fonction de la personne chargée d'en assurer l'application. De la même manière, **il est rare qu'un syndicat enclenche une enquête parallèle à celle réalisée par l'établissement d'enseignement.**

Des sept Participants, un seul nous a confié ne pas se fier aux conclusions de l'enquête effectuée par l'établissement d'enseignement. Un autre a confié que la confiance «pourrait varier» en fonction de la personne chargée de l'enquête.

Deux des Participants nous ont confié qu'ils pourraient potentiellement, selon les circonstances qui se présenteraient concrètement et le niveau de confiance, décider de faire une enquête interne en parallèle avec celle effectuée par le cégep. Inversement, cinq Participants ont confirmé attendre les résultats de l'enquête de l'établissement d'enseignement et ne pas faire d'autre enquête, **à l'exception de celle dans le contexte du dépôt d'un grief.**

TABLEAU NO 11 — RÉALISATION D'UNE ENQUÊTE PARALLÈLE PAR LE SYNDICAT

Syndicat/Participant	Enquête parallèle	Aucune enquête
1		<input checked="" type="checkbox"/>
2		<input checked="" type="checkbox"/>
3		<input checked="" type="checkbox"/>
4		<input checked="" type="checkbox"/>
5		<input checked="" type="checkbox"/>
6	Ça varie d'un cas à l'autre; ça dépend du cas.	
7	Ne sait pas, car le processus ne s'est jamais rendu au bout.	

TABLEAU NO 12 — NIVEAU DE CONFIANCE ENVERS LES ENQUÊTES DE L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT

Syndicat/Participant	Confiance en l'enquête et ses conclusions	Aucune confiance
1	<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Ça dépend — une fois en matière de H.p. les conclusions ne concordaient pas avec l'enquête, ce qui a semé le doute.	
3	<input checked="" type="checkbox"/>	
4	Ça dépend de la personne qui fait l'enquête.	
5	<input checked="" type="checkbox"/>	
6	<input checked="" type="checkbox"/>	
7	Préjugé favorable envers les enquêtes.	

Finalement, les Participants étaient tous d'avis que l'application de ces politiques n'alourdissait pas particulièrement leur tâche de travail. Deux Participants ont cependant confié ne pas procéder à des enquêtes en parallèle justement pour éviter l'alourdissement de la tâche, et ce, en « étant conscients que ce n'était pas ce que la FNEEQ recommandait ».

5. L'ANALYSE DES RÉSULTATS

Le premier constat qui se dégage de cette étude est le fait que les politiques institutionnelles portant sur le H.p., le H.s., les abus ou la violence envers des membres de la communauté sont peu ou pas mobilisées, ce qui peut s'expliquer par le fait connu et qui veut qu'environ seule une personne sur dix porte plainte contre son agresseur. Notons que le terme « agresseur » est d'utilisation assez récente. On aurait précédemment plutôt parlé de harceleur ou d'abuseur. Rien ne nous permet toutefois de croire que l'explication ici proposée soit la seule qui justifie le faible recours aux politiques institutionnelles examinées.

En deuxième lieu, les entretiens auprès des Participants et l'analyse des politiques révèlent que la marginalisation du rôle syndical dans ces politiques (le rôle réservé aux syndicats par ces politiques se limite à celui d'accompagnateur, et parfois d'observateur) est par ailleurs assez bien acceptée par ceux-ci. En effet, les syndicats se fient dans une large proportion aux enquêtes réalisées par les établissements d'enseignement et à leurs conclusions. Ces derniers ne réalisent que rarement des enquêtes parallèles ou autonomes.

En troisième lieu, notre examen démontre que le H.p., le H.s. et les violences à caractère sexuel sont souvent perçus et traités de la même manière alors qu'il devrait peut-être en être autrement. Les résultats de l'analyse des 35 politiques démontrent que la quasi-totalité de celles-ci englobent tant le H.p. que le H.s. et la violence. Le déploiement des politiques visait le H.p. origine des amendements apportés à la *Loi sur les normes du travail* en 2002. L'interdiction du H.p. au travail est donc une norme du travail et entraîne un encadrement paritaire en milieu de travail syndiqué. La responsabilité de fournir un milieu de travail exempt de H.p. est toutefois celle de l'employeur. C'est dans la foulée de la reconnaissance du droit à un environnement de travail exempt de H.p. qu'on doit comprendre l'extension de ce droit aux abus et à la violence entre salariés.ées de l'unité d'accréditation tout autant qu'entre membres de la communauté, dont les étudiants.tes.

Le H.s. est pour sa part une extension de l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, notamment au travail. La *Charte des droits et libertés de la personne* a été amendée à cet effet en 1982. Les obligations de l'employeur en matière de H.p. et de H. s. ne sont pas les mêmes et ne découlent pas des mêmes sources juridiques. Amalgamer dans la même politique l'interdiction du H.p, du H.s, des abus et de la violence en milieu institutionnel d'enseignement post secondaire peut donc, en partie, expliquer le désintéressement syndical et ce pour au moins deux raisons. L'obligation de l'employeur de faire enquête en vertu des normes du travail et l'économie de moyens syndicaux comme conséquences des enquêtes de l'Administration.

Depuis l'entrée en vigueur en décembre 2017 du P.L.151, la situation est encore une fois différente. Car cette Loi crée une obligation aux institutions d'enseignement d'adopter une politique distincte portant sur les violences sexuelles définies à l'Article 1. Cette Loi prévoit toutefois aussi à son article 3 (7, 12 et 15 al,) que la politique distincte devra prévoir les modalités applicables à la formulation des plaintes, des mesures visant la confidentialité des plaintes et des sanctions en cas de manquement à la politique. Le même article 3 de la Loi ne recourt au terme « syndicat » que pour prévoir l'éventualité de formations proposées par l'employeur. Pour le reste, l'expression « membre du personnel » est utilisée. Dans ce contexte, on peut comprendre que

certaines syndicats au sein d'établissements visés par l'article 2 de la Loi soient perplexes quant à leur rôle et à l'éventuelle représentation de membres susceptibles d'écopier de sanctions prévues par la politique adoptée en vertu de la Loi. Ce sont les interfaces entre la convention collective et la politique qui sont ici en cause. Toutefois, ces mêmes syndicats, selon notre étude, ont démontré peu d'intérêt pour la gestion des enquêtes issues de politiques institutionnelles annonciatrices de celle imposée par la Loi sur les violences à caractère sexuel. Ce qui ne signifie pas, mais ce n'était pas l'objet de l'étude, que certains syndicats n'aient pas participé à l'élaboration de ces plus récentes politiques.

Les politiques visant à gérer le comportement attendu en milieu d'enseignement post secondaire s'accumulant, qu'elles soient ou non imposées par une loi, on peut se demander quelle doit être la posture syndicale lorsque des enquêtes domestiques sont menées par l'Administration d'une institution d'enseignement dans un tel contexte. Doit-on attendre les résultats de l'enquête et, tout autant, que le membre visé par une sanction se manifeste ou non auprès du syndicat afin d'être représenté? Doit-on adopter une posture radicale et présumer que l'on souscrira à tout coup aux conséquences de l'enquête domestique évitant ainsi la représentation du membre? Doit-on accepter le risque de la double enquête (d'abord celle de l'Administration puis, dans le cas d'une représentation, celle du syndicat), imposant ainsi un lourd fardeau aux victimes de harcèlement, d'abus, d'incivilités ou d'agressions sexuelles? Doit-on exiger une participation institutionnelle et syndicale plus importante dans la gestion du milieu d'enseignement et d'étude? En bref, comment interpréter dans un tel contexte la responsabilité syndicale? Peut-être les syndicats doivent-ils accorder plus d'importance aux risques de dérapage de ces enquêtes domestiques et en conséquence, des risques liés à leur obligation de représentation. En milieu d'enseignement post secondaire, les exigences d'équité procédurale dans le contexte d'une enquête domestique ayant à la clé de possibles sanctions sont minimales, sous réserve des termes de certaines conventions collectives plus généreuses. Où est le point d'équilibre entre le droit à un milieu de travail et d'études sain et le respect des droits des travailleurs et des travailleuses? Les questions qui suivent se veulent accompagnatrices de la réflexion à l'heure où semble se dessiner une tendance, soit celle d'imposer par le recours à la loi des politiques destinées à la gestion du risque humain sur les campus des cégeps et des universités au Québec. Or, il faut le reconnaître, ce nouveau modèle comporte le risque de heurts entre la négociation collective et la gestion unilatérale.

6. HUIT QUESTIONS POUR L'ACTION SYNDICALE

- ✓ Faut-il exiger la révision de l'ensemble des politiques institutionnelles afin de bien distinguer la qualité du milieu de travail de celle du milieu de vie en général?
- ✓ Faut-il exiger d'être impliqué à titre de partie prenante dans le processus d'élaboration de telles politiques?
- ✓ Faut-il exiger d'être impliqué dans le processus d'enquête et de traitement des plaintes prévus aux politiques lorsque les sanctions qui en découlent sont susceptibles d'un traitement prévu à la convention collective?

- ✓ Quelles sont les limites du champ d'action des enquêtes institutionnelles? Les crimes? La discrimination? La sécurité?
- ✓ Comment définir le rôle des parties impliquées directement ou indirectement lors d'une enquête domestique?
- ✓ Un syndicat doit-il débiter sa propre enquête dès la connaissance d'une plainte lorsqu'un membre est mis en cause?
- ✓ Faut-il revisiter l'enjeu de la confidentialité des plaintes à l'aune des droits des membres syndiqués?
- ✓ Faut-il incorporer les politiques visant un meilleur milieu de travail et un meilleur milieu de vie dans les conventions collectives lorsque celles-ci concernent les membres du syndicat?

ANNEXE 1
Grille d’entrevue téléphonique ou via skype

Titre du projet : *Entre l’arbre et l’écorce : la posture délicate – ou marginalisée – des syndicats dans le contexte des nouvelles politiques de lutte contre les violences à caractère sexuel dans les collèges d’enseignement du Québec*

Nom du participant : _____

Intervieweuse : Isabelle Marin

Date : _____

1. INTRODUCTION

Avant la tenue des entrevues : prochaines étapes :

- a. Transmission à chaque participant du formulaire de consentement à l’entrevue (formulaire exigé par le Comité éthique — ce formulaire doit être signé par le participant et reçu par moi avant de pouvoir commencer l’entrevue (par courriel).
- b. Prise de rendez-vous (par courriel).

2. ENTREVUES TÉLÉPHONIQUES

a. Informations générales (au début de l’entrevue)

Présentation des chercheuses.

Indication des informations liées à la durée estimée de l’entrevue et les informations liées à la confidentialité des renseignements personnels.

b. Projet de questions

Avant de commencer l’entrevue, discussion avec le participant pour mettre la table, incluant P.L. 151.

Ensuite, parler plus spécifiquement de la politique applicable à l’établissement d’enseignement où le participant est représentant.

- 1) Étiez-vous présent lors de l’élaboration de la politique?
 - a) Si oui : comment a-t-on fonctionné pour l’élaboration de la politique [ou la révision, selon le cas]?
 - b) La consultation du syndicat s’est faite de quelle manière ?

- c) Qu'avez-vous suggéré ?
 - d) Est-ce que vos demandes ont été respectées ?
- 2) Est-ce qu'il y a eu des formations organisées spécifiquement sur cette politique ?
 - a) Si oui, sur quel(s) sujet(s) ?
 - 3) A-t-elle été appliquée souvent cette politique-là ?
 - a) Si applicable, pouvez-vous me donner des exemples ?
 - 4) [SI LE PARTICIPANT ME RÉPOND QU'ELLE N'A PAS ÉTÉ APPLIQUÉE, MAIS QU'ELLE AVAIT PU L'ÊTRE] je vais lui demander pourquoi on n'a pas procédé en vertu de la politique à son avis, de quel(s) geste(s) il était question et comment on a fonctionné ?
 - 5) À votre connaissance, est-ce que la politique a engendré des dédoublements de plaintes ou d'enquêtes que ce soit en matière d'HP/HS ou violence ou abus de confiance/pouvoir ?

Selon ce que je comprends, la politique de promotion et de développement d'un milieu de travail harmonieux vise : [énumérer les gestes visés]

Je veux essayer de bien comprendre comment on traite le HS – violence — l'abus de pouvoir sous cette politique. Mais avant, j'ai besoin de clarifier quelques petites questions d'ordre terminologique : [personne-ressource, comité consultatif, statut d'observateur,

Est-ce qu'un membre de l'exécutif syndical peut siéger, etc.]

- 6) Quand je lis la politique, ce n'est pas clair pour moi le moment où l'on vous informe du dépôt d'une plainte de HS? — Comment ça se passe en réalité ?

Quels documents obtenez-vous ?

- 7) Est-ce que c'est la même chose si c'est une plainte pour violence, abus de confiance/pouvoir ou HP qui est déposée ?
 - a) Si non, qu'est-ce qui est différent ?
- 8) Pouvez-vous m'expliquer comment ça fonctionne du moment où une plainte de HS est déposée jusqu'à la fin ?
- 9) Est-ce que ce serait différent si on traitait une plainte de HP ou d'abus de confiance/pouvoir et non de HS ?

10) Si c'était une plainte pour violence ou une plainte pour abus de confiance/pouvoir, est-ce qu'on fonctionnerait de la même manière?

SI J'AI BESOIN DE PLUS DE PRÉCISIONS EN LIEN AVEC LES QUESTIONS 8 À 10, JE POSERAI DES QUESTIONS PLUS SPÉCIFIQUES DU GENRE :

11) [LA POLITIQUE INDIQUE QUE LE SYNDICAT DEVRAIT ÊTRE IMPLIQUÉ DANS L'ENQUÊTE SUR UNE PLAINTÉ DE : SOIT HP, HS, VIOLENCE ET/OU ABUS DE CONFIANCE/POUVOIR – ADAPTER LA QUESTION SELON LE CAS] Concrètement, comment ça se passe de votre côté lorsqu'une enquête sur une plainte de HS est déclenchée?

12) Est-ce que vous êtes impliqué de la même manière dans l'enquête qui vise une plainte de HP?

a) Si non : qu'est-ce qui est différent?

13) Est-ce que vous êtes impliqué dans l'enquête qui vise une plainte de violence ou d'abus de confiance/pouvoir comme si c'était une plainte de HS?

14) Est-ce que pour vous le HP est englobé dans cette politique [NOMMER LA POLITIQUE]?

15) [Revenir avec ce type de question si ce n'est pas clair] : Chez vous, au syndicat, est-ce qu'on fait une différence entre la mécanique pour traiter le HP, le HS, la violence et/ou l'abus de confiance/pouvoir?

16) [*SI APPLICABLE* : SELON LA POLITIQUE VISÉE] Dans cette politique [OU NOMMER LE DOCUMENT AFFÉRENT OÙ C'EST INDIQUÉ] c'est indiqué qu'avant d'enclencher un processus d'enquête, on va offrir au plaignant de tenter un processus de médiation avec le prétendu harceleur, Comment ça se passe dans les faits? Assistez — vous à la rencontre?

17) Si une plainte est déposée et que le plaignant allègue être victime de HP et que finalement on se rend compte que c'est plus une plainte dont l'objet est du HS ou de l'abus de confiance/pouvoir, est-ce que ça va changer quelque chose dans le traitement de la plainte pour vous?

a) Pour le cégep?

18) Y a-t-il une différence pour vous au niveau du traitement de la plainte de HS ou HP si les deux personnes impliquées sont de la même unité? – comment ça fonctionne?

Y a-t-il une différence si les personnes impliquées sont ex. un étudiant et un prof vs deux prof?

Y a-t-il une différence si c'est un membre de la direction ou du Conseil d'admin et un prof qui est impliqué?

- 19) Vous remet-on copie d'un rapport de l'enquête de la firme externe ou autre document?
- 20) En pratique, diriez-vous que les circonstances où la politique est appliquée sont claires? Constantes?
- 21) Qu'est-ce que la politique a apporté concrètement dans le traitement des plaintes? Ou qu'est-ce qu'elle a changé?
- 22) Diriez-vous que l'adoption de cette politique a des impacts sur votre charge de travail?
 - a) Si oui, lesquels?
- 23) Est-ce que le dépôt d'une plainte enclenche un processus d'enquête distinct au syndicat?

Si vous voulez bien, on va lâcher la politique un peu et regarder la mécanique dans le contexte de la convention collective («C.C.»).

- 24) Généralement, pas juste en matière de HS, violence ou abus de confiance/pouvoir, comment faites-vous vos enquêtes disciplinaires?
- 25) S'il y a eu imposition d'une sanction suite au traitement d'une plainte de HS ou de HP ou de violence ou d'abus de confiance/pouvoir, est-ce que le syndicat fait [si applicable, une autre enquête] enquête de la même manière? Autrement dit : Si une sanction disciplinaire résulte d'une plainte pour HS ou violence ou abus de pouvoir, faites-vous une enquête séparée de celle qui avait été réalisée par le cégep?
- 26) Dans le contexte de votre enquête en matière d'HS, violence ou abus de confiance/pouvoir : est-ce que vous vous fiez au processus de traitement des plaintes prévu à la politique? Le considérez-vous fiable ce processus?
 - a) Sinon, pourquoi?
- 27) Accordez-vous du poids aux conclusions des enquêtes réalisées par le biais de la politique qui vous sont communiquées?
 - b) Sinon, pourquoi?
- 28) En marge du processus d'enquête, considérez-vous comme fiable le processus de détermination de la sanction disciplinaire à appliquer?

29) En pratique, si le cégep fait enquête sous la politique, bénéficiez-vous de plus de temps pour décider si vous déposez un grief, est-ce que c'est le cas? Comment ça se traduit?

Est-ce qu'il y a d'autres documents qui existent en lien avec cette Politique?

30) Aimerez-vous me faire part d'autres choses?

ANNEXE 2

Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, c. P -22.1.

«CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2017, c. 32, c. l.

1. La présente loi a pour objet de renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel. À cette fin, elle prévoit notamment la mise en œuvre de moyens de prévention, de sensibilisation, de responsabilisation, d'accompagnement et d'aide aux personnes.

Dans la présente loi, la notion de violence à caractère sexuel s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle.

Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

2017, c. 32, a. 1.

2. La présente loi s'applique aux établissements d'enseignement suivants :

1° un établissement d'enseignement de niveau universitaire visé aux paragraphes 1° à 11° de l'article 1 de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire ([chapitre E-14.1](#));

2° un collège ou un collège régional institué par la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel ([chapitre C-29](#));

3° un établissement d'enseignement titulaire d'un permis pour des services éducatifs de niveau collégial délivré en application de la Loi sur l'enseignement privé ([chapitre E-9.1](#));

4° l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec institué par la Loi sur l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec ([chapitre I-13.02](#));

5° l'Institut de technologie agroalimentaire;

6° le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec institué par la Loi sur le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec ([chapitre C-62.1](#));

7° l'École nationale de police du Québec instituée par la Loi sur la police ([chapitre P-13.1](#));

8° l'École du Barreau établie en vertu de la Loi sur le Barreau ([chapitre B-1](#)).

En outre, la présente loi s'applique à tout autre établissement d'enseignement désigné par le ministre.

2017, c. 32, a.2.

CHAPITRE II

POLITIQUE

2017, c. 32, c. II.

3. Tout établissement d'enseignement doit établir une politique qui a pour 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 étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.

Cette politique doit être distincte de toute autre politique de l'établissement. Elle doit notamment prévoir, en outre des éléments que le ministre peut prescrire :

1° les rôles et responsabilités des dirigeants, des membres du personnel, des représentants des associations étudiantes et des étudiants au regard des violences à caractère sexuel;

2° la 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 les étudiants;

3° des activités de formation annuelles obligatoires pour les dirigeants, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentants des associations étudiantes;

4° des mesures de sécurité qui visent à contrer les violences à caractère sexuel, y compris des ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires;

5° des règles qui encadrent les activités sociales ou d'accueil organisés par l'établissement d'enseignement, un membre de son personnel, un dirigeant, une organisation sportive ou une association étudiante;

6° les mesures que l'établissement imposera aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles;

7° les 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;

8° le 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;

9° l'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;

10° les actions qui doivent être prises par l'établissement d'enseignement, les dirigeants, les membres du personnel, les représentants des associations étudiantes et les étudiants lorsque des violences à caractère sexuel sont portées à leur connaissance;

11° les délais d'intervention applicables aux mesures d'accommodement prévues au paragraphe 8°, à l'offre de service prévue au paragraphe 9° et aux actions prévues au paragraphe 10°, qui ne peuvent excéder 7 jours, ainsi que le délai de traitement des plaintes, qui ne peut excéder 90 jours;

12° des mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements reçus concernant toutes violences à caractère sexuel;

13° des 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;

14° des mesures visant à protéger contre les représailles la personne ayant déposé une plainte, fait un signalement ou fournit des renseignements;

15° des sanctions applicables en cas de manquements à la politique, qui tiennent compte de leur nature, de leur gravité et de leur caractère répétitif.

La politique doit également inclure un code de conduite prévoyant les règles qu'une personne, ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un étudiant, 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.

2017, c. 32, a. 3.

4. L'établissement d'enseignement peut communiquer à une personne les renseignements nécessaires en vue d'assurer sa sécurité.

2017, c. 32, a.4.

5. L'établissement d'enseignement regroupe l'ensemble des services et ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel dans un endroit connu et facilement accessible.

2017, c. 32, a.5.

6. L'établissement d'enseignement peut conclure des ententes avec d'autres établissements d'enseignement et des ressources externes afin d'offrir les services prévus à la politique.

2017, c. 32, a.6.

7. L'établissement d'enseignement forme un comité permanent composé notamment d'étudiants, de dirigeants et de membres du personnel afin d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique.

En outre, ce comité met en place un processus afin de s'assurer que les étudiants, les dirigeants, les membres du personnel ainsi que leurs associations et syndicats respectifs sont consultés dans le cadre de cette élaboration ou révision.

2017, c. 32, a.7.

8. Le conseil d'administration de l'établissement d'enseignement adopte la politique ainsi que toute modification qui lui est apportée. Ces responsabilités reviennent au premier dirigeant de l'établissement d'enseignement lorsque ce dernier n'a pas de conseil d'administration.

2017, c. 32, a.8.

9. La politique doit être transmise au ministre dès qu'elle est adoptée ou qu'une modification lui est apportée.

2017, c. 32, a.9.

10. L'établissement d'enseignement s'assure que sa politique est facilement accessible et portée à la connaissance de chaque étudiant au moment de son admission et au début de chaque session.

2017, c. 32, a.10.

11. L'établissement d'enseignement doit réviser sa politique au moins une fois tous les cinq ans.

2017, c. 32, a.11.

CHAPITRE III

REDDITION DE COMPTES

2017, c. 32, c. III.

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

- 1° des mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiants;
- 2° des activités de formation suivies par les dirigeants, les membres du personnel et les représentants des associations étudiantes;
- 3° des mesures de sécurité mises en place;
- 4° du nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement;
- 5° des interventions effectuées et de la nature des sanctions appliquées;
- 6° du processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique;
- 7° de tout autre élément déterminé par le ministre.

2017, c. 32, a.12.

13. Le ministre peut exiger de l'établissement d'enseignement tout renseignement supplémentaire qu'il juge nécessaire concernant sa politique et prescrire toute autre mesure de reddition de comptes.

2017, c. 32, a.13.

14. Le ministre doit, au plus tard le 8 décembre 2022, faire au gouvernement un rapport sur la mise en œuvre de la présente loi. Ce rapport est déposé dans les 30 jours suivants devant l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 30 jours de la reprise de ses travaux.

2017, c. 32, a.14.

CHAPITRE IV

MESURES DE SURVEILLANCE ET D'ACCOMPAGNEMENT

2017, c. 32, c. IV.

15. Le ministre publie sur le site Internet du ministère ou sur tout autre support qu'il détermine une liste des établissements d'enseignement qui ont adopté une politique.

2017, c. 32, a.15.

16. Tout établissement d'enseignement qui fait défaut de se conformer à l'une des obligations prévues par la présente loi peut se voir imposer des mesures de surveillance et d'accompagnement par le ministre.

2017, c. 32, a.16.

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

L'établissement d'enseignement doit collaborer avec la personne désignée par le ministre.

Une politique élaborée ou modifiée en application du premier alinéa est réputée adoptée conformément à l'article 8 à la date déterminée par le ministre.

2017, c. 32, a.17.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

2017, c. 32, c. V.

18. Tout établissement d'enseignement doit adopter sa politique avant le 1^{er} janvier 2019 et la mettre en œuvre au plus tard le 1^{er} septembre 2019.

2017, c. 32, a.18.

19. Le ministre qui est responsable de l'enseignement supérieur est responsable de l'application de la présente loi.

2017, c. 32, a.19.

20. *(Omis).*

2017, c. 32, a.20.»