

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

UNE ANALYSE FÉMINISTE DES MÉCANISMES DE TRAITEMENT DES
PLAINTES POUR VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL DANS LES
ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR AU QUÉBEC

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
À LA MAÎTRISE EN DROIT ET SOCIÉTÉ

PAR
MYLÈNE LAFRENIÈRE ABEL

DÉCEMBRE 2020

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.10-2015). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, je tiens à remercier mes directrices de recherche, Dominique Bernier et Rachel Chagnon, pour leur accompagnement bienveillant et leurs conseils éclairés. Merci d'être les chercheuses féministes et inspirantes que vous êtes.

Merci à mon entourage pour leur soutien moral et les encouragements. Un merci particulier à Eloïse pour les discussions qui ont su nourrir mes réflexions. Merci également à Sylvain pour son souci du détail. Arrivé tardivement dans cette aventure, ton aide n'en fût pas moins précieuse.

Surtout, merci à mes chers parents, sans qui rien de tout cela n'aurait été possible. Merci pour l'éducation que j'ai reçue, votre amour inconditionnel et votre soutien sans faille. Je vous aime! Oli, je ne t'oublie pas, merci petit frère!

Finalement, je remercie la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur pour leur soutien financier, en fin de piste, et l'opportunité qu'on m'a offert de présenter les résultats de ma recherche dans le cadre d'une conférence.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES	6
LISTE DES TABLEAUX.....	7
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES	8
RÉSUMÉ	9
ABSTRACT.....	10
INTRODUCTION	11
CHAPITRE I LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL EN MILIEU UNIVERSITAIRE : ENJEUX SOCIOJURIDIQUE, PRÉCISIONS THÉORIQUES ET MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	17
1.1 Le harcèlement sexuel : contours légaux d’une problématique sociale	18
1.1.1 L’évolution jurisprudentielle du concept de harcèlement sexuel en droit américain et canadien	19
1.1.2 L’étendue de la protection qu’offre les lois sur les droits de la personne face au harcèlement sexuel	24
1.1.3 Le harcèlement sexuel dans le milieu de l’éducation au Québec : fondements juridiques et spécificités	28
1.2 La prise en charge institutionnelle de la violence à caractère sexuel par les établissements d’enseignement	30
1.2.1 Développements préliminaires concernant le contexte juridique dans le secteur de l’éducation supérieur au Québec.....	31
1.2.2 Les failles des mécanismes de plaintes pour violences à caractère sexuel en milieu universitaire : état des lieux avant l’adoption de la Loi 22.1	34
1.2.3 Améliorer le traitement des plaintes pour violences à caractère sexuel : l’heure est à l’action.....	38
1.3 Le cadre théorique et la méthodologie de recherche.....	45
1.3.1 L’approche féministe des violences à caractère sexuel	45
1.3.2 Les théories féministes du positionnement.....	48
1.3.3 Une méthodologie de recherche fondée sur les revendications formulées par les groupes étudiants et les groupes représentant les personnes survivantes.....	51

CHAPITRE II LES POLITIQUES UNIVERSITAIRES AU QUÉBEC : UNE ANALYSE FÉMINISTE..... 55

2.1	Le processus d'adoption de la Loi 22.1 et la création de la grille d'analyse des Politiques universitaires	55
2.1.1	La méthode de création de la grille d'analyse	57
2.1.2	L'intégration des revendications des intervenant.es et les amendements proposés au projet de loi 151	60
2.1.3	La présentation des Politiques universitaires.....	63
2.1.4	Présentation de la grille d'analyse	66
2.2	De quelle manière les universités se sont-elles conformées à la Loi 22.1 dans l'élaboration de leurs Politiques ?	69
2.2.1	La procédure de traitement des signalements et de plaintes.....	71
2.2.2	Le contenu des Politiques universitaires sous le radar de la Loi 22.1	77
2.3	L'intégration des revendications formulées par les personnes survivantes et les groupes étudiants par les politiques universitaires.....	93
2.3.1	Une communication claire et transparente du processus de plainte et des délais d'intervention.....	93
2.3.2	Le champ d'application des Politiques.....	96
2.3.3	La notion de consentement : une incursion dans le droit criminel canadien ..	98
2.3.4	Les mécanismes informels de traitement des plaintes offerts aux personnes survivantes	100
2.3.5	Les protections offertes aux personnes survivantes dans le cadre de la procédure de traitement des plaintes	104
2.4	Bilan du Chapitre	121

CHAPITRE III LES ANGLES MORTS DES NOUVELLES POLITIQUES UNIVERSITAIRES..... 125

3.1	Les politiques universitaires sont-elles « féministes »?	125
3.2	La notion de violence à caractère sexuel contenue aux Politiques universitaires	152
3.2.1	La mobilisation de l'approche féministe des violences à caractère sexuel par les Politiques universitaires.....	130
3.2.2	L'aspect systémique de la problématique des violences à caractère sexuel : l'angle mort des Politiques universitaires.....	134
3.2.3	L'université comme une entreprise : la logique marchande en tant que facteur d'invisibilisation de l'aspect systémique des violences à caractère sexuel ..	137
3.3	Les politiques universitaires sont-elles « intersectionnelles » ?.....	140

3.3.1	L'intersectionnalité en tant que « praxis de justice sociale »	141
3.3.2	La mobilisation de l'approche intersectionnelle par les Politiques universitaires 145	
3.3.3	L'urgence d'intégrer la notion d'intersectionnalité afin de lutter efficacement contre les violences à caractère sexuel	149
3.4	Les politiques universitaires sont-elles fondées sur la perspective des personnes survivantes ?	152
3.4.1	L'intégration de l'approche centrée sur les besoins des personnes survivantes par les Politiques universitaires	153
3.4.2	Au-delà de la simple conformité à la Loi 22.1	156
3.4.3	Débat autour du principe de l'équité procédurale en contexte américain	157
3.4.4	L'équité procédurale : rempart de protection des droits des personnes plaignantes et des personnes mises en cause.....	160
CONCLUSION.....		167
ANNEXE A TRAITEMENT DE LA LITTÉRATURE POUR CONSTRUIRE LA GRILLE D'ANALYSE		174
ANNEXE B ÉCHANTILLON D'ANALYSE		179
ANNEXE C GRILLE D'ANALYSE		183
ANNEXE D EXTRAITS DE POLITIQUES UNIVERSITAIRES.....		186
BIBLIOGRAPHIE.....		189

LISTE DES FIGURES

Figure 1 – Distinction entre un signalement et une plainte.	74
Figure 2 – Procédure de traitement des plaintes formelles.	76
Figure 3 – Les Politiques universitaires sous le radar de la Loi 22.1.	122
Figure 4 – Protections offertes aux personnes plaignantes pour faciliter la dénonciation des VACS.....	123

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 - Protection qu'offre les lois sur les droits de la personne contre harcèlement sexuel dans le secteur de l'éducation (partie 1/2).	27
Tableau 2 - Protection qu'offre les lois sur les droits de la personne contre harcèlement sexuel dans le secteur de l'éducation (partie 2/2).	28
Tableau 3 – Lois canadiennes contraignant les établissements d'enseignement à adopter des politiques en matière de VACS.	40
Tableau 4 - Définitions que doit contenir une politique contre les violences à caractère sexuel selon différentes sources.	174
Tableau 5 - Champs d'application que doit couvrir une politique contre les violences à caractère sexuel selon différentes sources.	174
Tableau 6 - Principes généraux que doit contenir une politique contre les violences à caractère sexuel selon différentes sources.	175
Tableau 7 - Éléments que doit contenir un processus de plaintes selon différentes sources (partie 1/2).	176
Tableau 8 - Éléments que doit contenir un processus de plaintes selon différentes sources (partie 2/2).	177
Tableau 9 - Éléments que ne devrait pas contenir une politique contre les violences à caractère sexuel selon différentes sources.	178

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

VACS	Violences à caractère sexuel
UQAM	Université du Québec à Montréal
ENAP	École nationale d'administration publique
HEC	École des Hautes Études Commerciales de Montréal
INRS	Institut national de recherche scientifique
UQAC	Université du Québec à Chicoutimi
UQAR	Université du Québec à Rimouski
UQATR	Université du Québec à Trois-Rivières
UQO	Université du Québec en Outaouais
UQAT	Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
TELUQ	Télé-Université
UdeM	Université de Montréal
McGill	Institution royale pour l'avancement des sciences
QCVS	Québec contre les violences sexuelles
RQCALACS	Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les Agressions sexuelles

RÉSUMÉ

Au Québec, bien que les militantes féministes dénoncent depuis longtemps le harcèlement sexuel et la culture du viol qui sévissent dans les universités de la province, la réponse politique à cette problématique n'est intervenue que récemment. La vague d'agression sexuelle survenue dans les résidences de l'Université Laval, dans la nuit du 15 octobre 2016, a sans conteste agit comme un catalyseur pour la classe politique. *Présenté à l'Assemblée nationale le 1^{er} novembre 2017*, le projet de loi n° 151 *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (Loi 22.1) a été adopté le 8 décembre 2017. En vertu de cette Loi, chaque établissement d'enseignement supérieur de la province devait se doter, avant le premier janvier 2019, d'une politique ayant pour objectif de prévenir et combattre les violences à caractère sexuel (VACS).

Mon projet de recherche vise à analyser ces nouvelles politiques universitaires, entrées en vigueur en septembre 2019, à partir d'une grille d'analyse centrée sur le point de vue des groupes étudiants et des groupes représentant les personnes survivantes de VACS. La construction de cette grille d'analyse est le fruit d'un travail de consultation de documents et rapports produits par ces groupes afin d'y faire ressortir les éléments que devrait contenir une politique qui permet aux personnes plaignantes d'obtenir justice dans le cadre du processus de signalement et de plaintes. En somme, mon projet de recherche vise à mettre en dialogue la Loi 22.1, les Politiques universitaires ainsi que les revendications des groupes étudiants et des groupes représentant les personnes survivantes. Dans le cadre de ce mémoire, je présenterai les résultats de ce travail en accordant une attention particulière à trois thèmes émergeant de mon analyse : 1) l'approche féministe des VACS; 2) l'analyse intersectionnelle des VACS; ainsi que 3) la notion d'équité procédurale.

Mots clés : Violence à caractère sexuel en milieu universitaire, politiques universitaires, approche féministe, théorie féministe du positionnement, approche centrée sur les besoins des personnes survivantes, intersectionnalité, équité procédurale.

ABSTRACT

Although feminist activists have denounced for a long time the sexual harassment and rape culture in universities, the political response to this problem in Quebec was provided just recently. The wave of sexual assaults that occurred in the residences of Laval University, on the night of October 15th of 2016, undoubtedly catalysed the action of the political circle. The Bill 151 *An act to Prevent and Fight Sexual Violence in Institutions of Higher Education* (Bill 22.1) was presented on November 1st and adopted on December 8th of 2017 by the National Assembly. Thus, each institution of higher education of the province had to adopt under this Act, before January 1st of 2019, a policy which prevents and fights sexual violence.

My research project aims at analysing the new policies proposed by the universities which all came into force in September 2019. This investigation has been conducted using an analytical grid accounting for the reflection of students' unions and representative groups of survivors of sexual violence. Therefore, this analytical grid was developed through a critical and detailed review of the documents and reports provided by these groups. This grid allows to highlight the elements which should be contained by a policy in order to enable the complainants to achieve justice. Overall, my research aims at relating the Bill 22.1 and the resulting policies to the demands of students' unions and representative groups of survivors of sexual violence to discuss of the recent advancements made to fight sexual violence in universities. In this thesis, I will present the results of this work by paying particular attention to three themes which stem from my analysis: 1) the feminist approach to sexual violence; 2) the intersectional analysis of sexual violence; and 3) the concept of procedural fairness.

Keywords: Sexual violence in a university context, university policies, feminist approach, standpoint theory, survivor-centered approach, intersectionality, procedural fairness.

INTRODUCTION

Comme le relatait Debbie Wise Harris dans un article paru en 1991, la violence envers les femmes au sein des universités a de profondes racines historiques¹. Malgré cela, il a fallu attendre les années 1970 pour voir apparaître un nombre grandissant d'écrits concernant la problématique du harcèlement sexuel dans le milieu académique². Aux États-Unis, en 1986, Frances L. Hoffmann publiait un article dans lequel elle soutenait que le harcèlement sexuel dans les institutions d'enseignement serait la manifestation, en même temps que la cause de la subordination des femmes au sein de la société³. Concernant le développement de politiques qui visent à répondre et à lutter contre le harcèlement sexuel en milieu universitaire, elle nous invitait à réfléchir aux liens qu'entretient cette problématique avec les conditions sociales et culturelles qui permettent son essor et son maintien dans nos institutions⁴. Au Canada, en 1995, Rachel L. Osborne soulignait que les femmes qui apprennent et travaillent dans de telles institutions (qu'elle qualifiait de patriarcales⁵), rencontrent de « l'hostilité, de la discrimination et de la violence sous diverses formes et degrés »⁶. Elle nous invitait, de son côté, à adopter une analyse féministe du lien qui unit

¹ Debbie Wise Harris, « Keeping Women in Our Place: Violence at Canadian Universities » (1991) 11:4 Les cahiers de la femme 37. Dans cet article, l'auteur traite de la manifestation publique de violence envers les femmes au sein des universités. Elle fait remonter ce type de violence aussi loin que les années 1880, alors que les quatre premières femmes admises à la Faculté de médecine de l'Université Queens en Ontario furent harcelées sexuellement, à telle enseigne qu'elles ont quitté la classe, et plus tard, abandonné le programme.

² John Kilcoyne, « The "Politics of Politics": Responding to Sexual Harassment on Campus » (1994) 3 CLELJ 33. Voir, à titre d'exemple : Frances L Hoffmann, « Sexual harassment in academia: feminist theory and institutional practice » (1986) 56 Harv Educ Rev 105; Michèle A Paludi dir, *Ivory power: Sexual Harassment on Campus, State University*, New York, University of New York Press, 1987; Adrienne A Rich, « Toward a Woman-Centered University » dans Florence Howe, dir, *Women and the Power to Change*, New York, McGraw-Hill, 1975, 15.

³ Hoffmann, *supra* note 2.

⁴ *Ibid.*

⁵ Selon l'acception féministe du terme, « le patriarcat désigne une formation sociale où les hommes détiennent le pouvoir, ou encore, plus simplement, le pouvoir des hommes. Il est ainsi quasiment synonyme de "domination masculine" ou d'oppression des femmes »; Helena Hirata, *Dictionnaire critique du féminisme*, 2e éd, Paris, Presses universitaires de France, 2004.

⁶ Ma traduction : Rachel L Osborne, « The Continuum of Violence Against Women in Canadian Universities: Toward a New Understanding of the Chilly Campus Climate » (1995) 18:5/6 Women's Studies International Forum 637. Pour faire référence à ce climat, l'auteur utilise l'expression « chilly

les différentes formes sous lesquelles se présente la violence envers les femmes au sein de ces institutions: « [...] les incidents de violences, sous leurs diverses formes, sont liés les uns aux autres et ils forment un continuum de violences à l'égard des femmes »⁷.

Au Canada, plusieurs cas d'agressions à caractère sexuel commis sur les campus des différentes universités canadiennes et québécoises⁸, ainsi que plusieurs incidents révélant l'existence d'une « culture du viol »⁹ au sein de ces établissements ont, depuis quelques années, attiré l'attention des médias¹⁰. Au Québec, en 2016, l'équipe de recherche de l'enquête sur la sexualité, la sécurité et les interactions en milieu universitaire (ci-après, « l'enquête ESSIMU ») publiait un rapport exposant ses premiers résultats. Parmi les 9 284 répondant.es de l'étude, 36,9% ont indiqué avoir vécu au moins une situation de violence sexuelle, le harcèlement sexuel étant la forme de violence la plus souvent rapportée¹¹. De plus, les chercheuses ont précisé que *certaines groupes sont davantage à risque de subir une forme de violence sexuelle, soit « [...] les femmes, les personnes issues des minorités sexuelles et de genre et les personnes déclarant avoir un handicap ou un problème de santé »*¹².

climate », que l'on pourrait traduire par « climat hostile », et qui englobe plusieurs manifestations de violences : harcèlement sexuel, programme d'études androcentriques, rituels d'orientation misogyne, menaces de violence, violences sexuelles, etc.

⁷ *Ibid.*

⁸ À titre d'exemple, au Québec, on peut mentionner l'agression qu'a subie Anna, une étudiante de l'Université McGill, par un autre étudiant, lors d'une fête universitaire, voir Catherine Solyom, « McGill Assault Victim Wants Justice - On and Off Campus » (5 avril 2017), *Montreal Gazette*, en ligne : <<http://montrealgazette.com/news/local-news/mcgill-assault-victim-wants-justice-on-and-off-campus>> (consulté le 7 juin 2020).

⁹ Cette notion sera définie aux pp 46-47 du chapitre premier.

¹⁰ À titre d'exemple, on peut mentionner la couverture médiatique d'un chant prônant le viol lors de la semaine d'orientation de l'Université Saint-Mary's, la publication d'un commentaire misogyne et violent sur le réseau facebook par des étudiants de l'université Dalhousie ainsi que la suspension de l'équipe de hockey de l'Université d'Ottawa en raison d'allégations d'agressions sexuelles, voir Elizabeth Quinlan, Allyson Clarke et Natasha Miller, « Enhancing Care and Advocacy for Sexual Assault Survivors on Canadian Campuses » (2016) 46 :2 *Revue canadienne d'enseignement supérieur* 40 aux pp 41-42.

¹¹ Manon Bergeron et al, *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec: Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*, Montréal: Université du Québec à Montréal, 2016, à la p ii., en ligne : <<https://chairevssmes.uqam.ca/publications/rapports-de-recherche/>> (consulté le 2 juin 2020) [ESSIMU]. À titre de comparaison, en 1992, la première enquête de victimisation sexuelle produite à l'échelle nationale auprès de 3 142 étudiant.es de premières et deuxièmes années universitaires avaient révélé qu'environ 28% des étudiantes avaient vécu un épisode de violences à caractère sexuel dans l'année précédant le sondage; Chelsey Lee et Jennifer S. Wong, « A safe place to learn? Examining sexual assault policies at Canadian public universities » (2017) 44:3 *Studies in Higher Education* 432 à la p 433.

¹² *Ibid* à la p iii.

Le regain médiatique entourant la problématique des violences sexuelles, l'activisme des étudiantes et des étudiants, mais surtout, le courage des personnes survivantes qui ont dénoncé leur agression et le traitement de leurs plaintes par leurs institutions d'enseignement, ont permis de remettre au jour l'inadéquation de la réponse institutionnelle face à cet enjeu de taille. Selon plusieurs personnes survivantes, les institutions universitaires n'ont pas su répondre de manière adéquate à leurs dévoilements ou à leurs plaintes, créant pour celles-ci un climat d'apprentissage hostile et exacerbant les conséquences découlant de leurs agressions¹³.

Au Québec, une série d'agressions sexuelles qui ont eu lieu dans les résidences universitaires de l'Université Laval a provoqué un séisme médiatique¹⁴ et une réponse politique plutôt précipitée. Ainsi, la Ministre de l'Enseignement supérieur de l'époque, Mme Hélène David, annonçait, à l'automne 2016, son intention de faire adopter une loi-cadre pour contrer les violences à caractère sexuel sur le campus collégiaux et universitaires¹⁵. Présenté à l'Assemblée nationale le 1^{er} novembre 2017, le projet de loi n^o 151 *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* a été adopté le 8 décembre 2017. En vertu de cette loi, chaque établissement d'enseignement de la province devait se doter, avant le 1^{er} janvier 2019, d'une politique ayant pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel et celle-ci devra être mise en œuvre dès septembre 2019¹⁶.

Le présent travail de recherche vise à analyser ces nouvelles politiques, entrées en vigueur en septembre 2019, à partir d'une grille d'analyse centrée sur le point de vue des groupes

¹³ Voir, par exemple, Zane Schwartz, « Canadian Universities Are Failing Students on Sexual Assault », *Macleans's* (1 mars 2018), en ligne: <<https://www.macleans.ca/education/university/canadian-universities-are-failing-students-on-sexual-assault/>> (consulté le 7 juin 2020); Solyom, *supra* note 8; Chelsey Lee et Jennifer S. Wong, « A safe place to learn? Examining sexual assault policies at Canadian public universities » (2017) 44:3 *Studies in Higher Education* 432 à la p 432; Quinlan, Clarke et Miller, *supra* note 10 à la p 42.

¹⁴ Patricia Cloutier, « Vague d'agressions sexuelles en une nuit à l'Université Laval », *Le Soleil* (16 octobre 2016), en ligne : <<https://www.lesoleil.com/actualite/justice-et-faits-divers/vague-dagressions-sexuelles-en-une-nuit-a-luniversite-laval-579a2342e315383c914b4efb1f201218>> (consulté le 2 juin 2020).

¹⁵ Jessica Nadeau, « Agressions sur les campus: les victimes laissées à elles-mêmes », *Le Devoir* (25 mars 2017), en ligne : <<https://www.ledevoir.com/societe/494854/agressions-sur-les-campus>> (consulté le 7 juin 2020).

¹⁶ PL 151, *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, 1^{re} sess, 41^e lég, Québec, 2017, art 3 (sanctionné le 8 décembre 2017) [PL 151].

étudiants et des groupes représentant les personnes survivantes de VACS. Privilégiant une méthode de recherche qui vise à revaloriser le savoir situé des groupes représentant les personnes survivantes et les groupes étudiants, j'ai construit mon analyse autour de leurs critiques des mécanismes de plaintes. La construction de ma grille d'analyse est le fruit d'un travail de consultation de documents et rapports produits par ces groupes afin d'y faire ressortir les éléments que devrait contenir une politique qui permet aux personnes plaignantes d'obtenir justice dans le cadre du processus de signalement et de plaintes. Mon analyse porte sur les dix-huit (18) politiques des établissements d'enseignement de niveau universitaire soumis à la Loi (ci-après, « les Politiques universitaires »).

La méthode de recherche utilisée dans ce mémoire se fonde sur les théories féministes du positionnement : je partirai de la prémisse selon laquelle la position sociale occupée par les victimes, et plus particulièrement celles qui se trouvent aux frontières de différents axes d'oppressions¹⁷, leur permet d'avoir une meilleure compréhension de la problématique des violences à caractère sexuel¹⁸. De plus, je compte mobiliser l'approche féministe des VACS qui tend à concevoir cet enjeu comme un phénomène social traversé d'injustices systémiques.

Mon mémoire est divisé en trois chapitres. Le premier vise à exposer le contexte sociojuridique de ma problématique de recherche ainsi que les enjeux théoriques et méthodologiques qu'elle suscitera. Dans cette première étape, je compte d'abord faire le point sur les outils juridiques que nous offre le droit en matière de lutte et de prévention du harcèlement sexuel, avant de s'attarder aux nouvelles obligations juridiques auxquelles devront se conformer les universités québécoises suivant l'entrée en vigueur de la Loi 22.1. Ensuite, je m'attarderai aux failles des mécanismes de plaintes pour violences à caractère sexuel en milieu universitaire ainsi qu'aux efforts déployés au Canada, mais surtout au Québec, afin d'améliorer la prise en charge institutionnelle de ces violences. Finalement,

¹⁷ Voir notamment Bell Hooks, « Choosig the Margin as a Space of Radical Openness » dans Sandra Harding, dir, *The Feminist Standpoint Theory Reader: Intellectual & Political Controversies*, New York, Routledge, 2004, 153.

¹⁸ Lorraine Code, « Taking Subjectivity Into Account » dans Alison Bailey et Chris Cuomo, dir, *The Feminist Philosophy Reader*, Boston, McGraw-Hill, 2008, 718; Sandra Harding, « “Strong Objectivity” and Socially Situated Knowledge » dans Alison Bailey et Chris Cuomo, dir, *The Feminist Philosophy Reader*, Boston, McGraw-Hill, 2008, 741.

j'inscrirai ma problématique de recherche à l'intérieur du cadre théorique que j'ai choisi de mobiliser : l'approche féministe des VACS et les théories féministes du positionnement, et j'expliquerai de quelle manière ce choix a eu un impact sur la méthode de recherche déployée dans le cadre de ce mémoire.

Dans le deuxième chapitre de mon mémoire, je présenterai les résultats de l'analyse des dix-huit (18) Politiques universitaires. Avant de procéder à cette étape cruciale, je prendrai le temps d'exposer la manière dont j'ai construit la grille qui a servi à l'analyse de ces Politiques. Je présenterai, bien entendu, cette grille ainsi que l'ensemble des Politiques analysées dans le présent travail de recherche. Quant à la présentation des résultats de ce travail, je discuterai, dans un premier temps, de la manière dont les Politiques universitaires se sont conformés à la Loi 22.1 et, dans un second temps, je dévoilerai les résultats de l'analyse en ce qui a trait à la conformité des Politiques aux exigences formulées par les groupes représentant les personnes survivantes et les groupes étudiants.

Dans le troisième et dernier chapitre de ce mémoire, que j'ai intitulé « Les angles morts des nouvelles politiques universitaires », j'explorerai certains thèmes émergeant de mon analyse : 1) l'approche féministe des VACS; 2) l'analyse intersectionnelle des VACS ainsi que 3) la notion d'équité procédurale. Ce sera l'occasion d'étudier la manière dont les Politiques universitaires ont intégré l'approche féministe des VACS, en analysant notamment les exemples de manifestations de cette violence qu'elles proposent. Ensuite, c'est la mobilisation de la notion d'intersectionnalité par les Politiques qui attirera mon attention. Finalement, je tenterai de déterminer si les Politiques ont réussi à *re-centrer* la procédure de signalement et de plainte autour des besoins des personnes survivantes dans l'objectif de diminuer les barrières à la dénonciation. Je conclurai cette section en engageant une réflexion autour de l'équité procédurale dans le contexte de plaintes pour VACS en milieu universitaire, c'est-à-dire sur l'équilibre à rechercher entre les droits des personnes survivantes et ceux des personnes accusées dans un contexte de plainte pour VACS en milieu universitaire.

Pour terminer, j'aimerais formuler quelques précisions terminologiques. Dans le cadre de ce mémoire, je tenterai d'utiliser une écriture épiciène, c'est-à-dire « une rédaction qui consiste à éviter les genres grammaticaux masculin et féminin en ce qui concerne les

personnes »¹⁹. Ce choix s'impose d'autant plus que les personnes trans et non-binaires seraient, selon les chercheuses et les chercheurs, particulièrement à risque de vivre un épisode de VACS au cours de leur parcours universitaire²⁰. Ainsi, pour désigner les personnes qui ont subi une forme de VACS, j'utiliserai le terme « personne survivante ». Je désignerai par le terme « personne plaignante » les personnes qui portent plainte dans le cadre d'une procédure administrative. Il se peut que le terme « victime » se glisse, notamment lorsque je parlerai du processus criminel. Pour désigner la personne visée par des allégations de violences à caractère sexuel, j'utiliserai, dépendamment du contexte, les termes « agresseur », « personne mise en cause » ou « personne accusée ».

¹⁹ Office de la langue française, *Dans les coulisses de la langue*, « Épicène, neutre, non binaire et inclusif », en ligne : < http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=5421 > (consulté le 2 mai 2020) [Office de la langue française].

²⁰ Voir ESSIMU *supra* note 11 aux pp 31-32; Alexa Martin-Storey et al, « Sexual Violence on Campus : Differences Across Gender and Sexual Minority Status » (2018) 62 *Journal of Adolescent Health* 701.

CHAPITRE I

LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL EN MILIEU UNIVERSITAIRE : ENJEUX SOCIOJURIDIQUE, PRÉCISIONS THÉORIQUES ET MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Les militantes féministes exigent du droit qu'il puisse offrir une réponse adéquate aux violences faites aux femmes au sein de nos sociétés et leur voix a, dans une certaine mesure, et depuis peu, trouvé écho auprès des décideurs et décideuses. En effet, plusieurs modifications législatives intervenues récemment font foi de l'urgence d'agir face à ce fléau social²¹. De plus, le système de justice pénal fait depuis quelques années l'objet de vives critiques en raison du traitement qu'il réserve aux victimes d'agression sexuelle, à telle enseigne qu'un débat concernant l'opportunité de créer un tribunal spécialisé pour les dossiers d'agression sexuelle a émergé récemment au Québec²². On ne peut également passer sous silence l'effet des vagues de dénonciations de violences sexuelles qui ont déferlés à travers le monde dans la foulée du mouvement *#moiaussi*²³. Au Québec, cette vague de dénonciations a créé une onde de choc dans le milieu culturel à l'automne 2017, avant de s'étendre à d'autres sphères de la société, particulièrement à la sphère du travail.

²¹ On peut notamment penser à l'introduction d'une nouvelle infraction criminelle, en 2014, soit la publication non consensuelle d'images intimes qui vise à réprimer le phénomène de la « porno-vengeance » ou plus généralement celui de la cyberintimidation : *Code criminel*, LRC 1985 c C-46, art 162.1 modifié par la *Loi sur la protection des canadiens contre la cyberintimidation*, LC 2014 c 31.

²² Isabelle Maltais, « Les quatre partis discutent d'un tribunal spécialisé dans les crimes sexuels au Québec », *Radio-Canada* (14 janvier 2019), en ligne : < <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1146760/tribunal-specialise-agressions-sexuelles-sonia-lebel-justice-rencontre-opposition> > (consulté le 7 juin 2020).

²³ On peut attribuer la naissance du mouvement *#moiaussi* à la militante et travailleuse sociale afro-américaine Tamara Burke. En 2006, elle fonde un organisme voué à éduquer les jeunes filles sur les problématiques de santé et de bien-être. En 2007, elle lance « Me Too Movement », un mouvement dédié au soutien des victimes d'agressions sexuelles en milieu défavorisé : Balla Fofana, « Qui est Tamara Burke, la femme à l'origine de "Me Too" ? », *Libération* (12 janvier 2018), en ligne : Libération <https://www.liberation.fr/planete/2018/01/12/qui-est-tarana-burke-la-femme-a-l-origine-de-metoo_1621704> (consulté le 7 juin 2020).

En juin 2018, la *Loi sur les normes du travail*²⁴ a été modifiée par l'entrée en vigueur du projet de loi 176²⁵. Suivant cette modification, tous les employeurs de la province ont désormais l'obligation d'adopter et rendre disponible à leurs salarié.es une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel²⁶.

Comme nous le verrons dans le cadre de ce mémoire, la volonté de s'attaquer aux VACS et de fournir aux victimes des recours adaptés à leurs besoins s'est également fait entendre dans le secteur de l'éducation. Alors que les voix sont de plus en plus nombreuses à dénoncer les VACS qui sévissent dans les établissements d'enseignement supérieur du pays, je me propose, dans ce premier chapitre, de situer cet enjeu dans le paysage juridique canadien et québécois. J'offrirai dans cette section un tour d'horizon des outils juridiques que nous offre le droit en matière de lutte et de prévention du harcèlement sexuel, avant de s'attarder aux nouvelles obligations juridiques auxquelles devront se conformer les universités québécoises en raison de l'entrée en vigueur de la Loi 22.1. Par la suite, j'inscrirai ma problématique de recherche à l'intérieur du cadre théorique que j'ai choisi de mobiliser : l'approche féministe des VACS et les théories féministes du positionnement (*standpoint theory*). Finalement, comme je l'expliquerai, ce positionnement théorique est au fondement de la méthode de recherche que j'ai choisi de mobiliser dans ce mémoire.

1.1 Le harcèlement sexuel : contours légaux d'une problématique sociale

L'avènement du concept de harcèlement sexuel est brillamment illustré dans l'ouvrage de l'autrice et philosophe Miranda Fricker, alors qu'elle explique l'un des concepts clés de ses travaux, le concept d'injustice herméneutique. Ce type d'injustice se produit lorsque les outils conceptuels collectifs disponibles ne permettent pas de rendre compte d'une

²⁴ *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c N-11 [LNT].

²⁵ PL 176 *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, 1re sess., 4e lég., Québec, 12 juin 2018 [PL 176].

²⁶ LNT *supra* note 24, art 81.19.

partie importante de l'expérience sociale d'une personne²⁷. Afin d'illustrer cette injustice, Miranda Fricker raconte l'histoire de Carmita Woods, une femme qui travaillait dans une université Nord-américaine au début des années 1970. Faisant l'objet d'avances sexuelles répétées et non-désirées de la part d'un professeur, cette dame décide de quitter son emploi, le stress et le trauma liée à cette situation ayant eu raison d'elle²⁸. Au moment de remplir une demande d'indemnisation pour fin d'emploi, incapable de nommer l'injustice subie, les prestations de chômage lui furent refusées. Elle rejoignit par la suite un regroupement de femmes pour y réaliser que son expérience, loin d'être unique, était partagée par plusieurs femmes²⁹. À la suite d'une mise en commun de leurs expériences, ces femmes ont réussi à nommer leurs réalités : elles étaient victimes de « harcèlement sexuel ». S'en est suivi une campagne de mobilisation et de sensibilisation autour de cette « nouvelle notion ». Partant, ce sont les femmes victimes de ce type de harcèlement soutenues par des organisations féministes telles que le « Working Women United Institute of New York », aux États-Unis, qui ont introduit ce concept dans l'espace public afin d'exiger la reconnaissance politique et juridique de cette problématique³⁰.

1.1.1 L'évolution jurisprudentielle du concept de harcèlement sexuel en droit américain et canadien

Vers la fin des années 1970, les tribunaux nord-américains ont commencé à considérer le phénomène du harcèlement sexuel comme un « comportement illégal »³¹. Aux États-Unis, en 1976, dans une décision rendue par un tribunal de première instance dans le district de Washington, on assimile déjà le harcèlement sexuel à une pratique discriminatoire³². Dans

²⁷ Miranda Fricker, « Epistemic Oppression and Epistemic Privilege » (1999) 29 *Canadian Journal of Philosophy* 191.

²⁸ Laura Beeby, « A Critique of Hermeneutic Injustice » (2011) 111 *Proceedings of the Aristotelian Society* 479.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Monique Gauvin, Katherine Marcoccio et Alice Guérette-Breau, *Le harcèlement sexiste, le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle à l'université de Moncton: rapport du sondage mené auprès des étudiantes et des employés au centre universitaire de Moncton*, Moncton, Groupe de recherche et d'intervention sur le harcèlement sexuel et sexiste en milieu d'enseignement francophone, 1999.

³¹ Louise Langevin, « Progrès ou recul: réflexions sur l'accessibilité à la justice pour les victimes de harcèlement sexuel au travail au Québec » (2005) 17 *Revue Femmes et Droit* 197.

³² *Williams v Saxbe*, 413 F Supp 654 (DDC 1976). Voir à ce sujet : Lucie Lamarche, « Définition du harcèlement sexuel prohibé sur les lieux de travail en droit canadien » (1986) 2 *Revue Femmes et Droit* 113; Maurice Drapeau, *Le harcèlement sexuel au travail: le régime juridique de protection*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1991.

cette affaire, une femme ayant refusé les avances sexuelles de son supérieur fût congédiée sous un faux prétexte d'incompétence. Le tribunal admet qu'une « pratique en apparence neutre pourra avoir des effets disproportionnés pour un sexe, ce qui en fait une pratique discriminatoire »³³. Cette interprétation large du concept de discrimination sera confirmée par trois Cours d'appel en 1977³⁴. Le principe selon lequel le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination sera finalement consacré par la Cour suprême des États-Unis dans l'arrêt *Meritor Savings Bank, F.S.B. v Vinson*³⁵ en 1986³⁶.

Autre étape incontournable permettant l'essor de cette notion dans la sphère du droit, la professeure Catharine A. MacKinnon décrit, dans son ouvrage publié en 1979 *Sexual Harassment of Working Women*³⁷ deux types de harcèlement sexuel qui peuvent se manifester en contexte de travail. La première forme « consiste dans le fait de contraindre une travailleuse à se soumettre aux avances ou propositions de nature sexuelle pour qu'elle conserve son emploi ou que soient maintenues ses conditions d'emploi »³⁸. La deuxième forme « consiste dans le fait que la travailleuse soit contrainte de subir les plaisanteries et les allusions à caractère sexuel et même des propositions de nature sexuelle sans pour autant que son refus de s'y soumettre n'entraîne de conséquences directes sur les conditions de travail »³⁹. Cette seconde forme de harcèlement sexuel, que les tribunaux identifieront en contexte canadien sous le vocable « harcèlement résultant d'un milieu de travail hostile ou empoisonné », fut reconnu par un tribunal américain en 1981 dans l'affaire *Bundy v Jackson*⁴⁰. La Cour suprême des États-Unis confirmait, quelques années plus tard, que cette forme de harcèlement n'avait pas « à être assortie de la preuve de conséquences économiques tangibles pour la victime »⁴¹.

Au Canada, sous l'influence des développements jurisprudentiels américains, le concept de harcèlement sexuel a fait son entrée dans le champ juridique à compter des années 1980.

³³ Drapeau, *supra* note 33.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Meritor Savings Bank, FSB v Vinson*, 54 LWR 4703 (Cour suprême, 1986).

³⁶ Drapeau, *supra* note 33.

³⁷ Catharine A MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*, New Haven, Yale University Press, 1979 [A MacKinnon (1979)].

³⁸ Lamarche, *supra* note 32.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ *Bundy v Jackson*, 641 F2d 934 (DC Cir 1981), cité dans *Ibid.*

⁴¹ Lamarche, *supra* note 32.

Alors que les tribunaux canadiens se tournent progressivement vers une approche fondée sur les effets discriminatoires, on se met à considérer le harcèlement sexuel comme un obstacle à la pleine égalité en emploi pour les femmes⁴². L'une des premières définitions jurisprudentielles d'intérêt nous provient d'une décision du tribunal des droits de la personne de l'Ontario, l'affaire *Bell c Ladas*⁴³. Selon le commissaire Shime à l'origine de celle-ci, le harcèlement sexuel se manifeste par :

[u]n ensemble de comportements emportant divers types de contraintes pour les travailleuses. Tantôt elles devront se soumettre à des relations sexuelles ou des attouchements physiques auxquels elles ne consentent pas pour conserver leur emploi. Tantôt le harcèlement sera plus subtil et se manifestera par un ensemble de blagues et d'allusions à caractère sexuel qui empoisonnent le milieu de travail et qui emportent des conséquences psychologiques et émotives pour les travailleuses.⁴⁴

Toutefois, les tribunaux des droits de la personne au Canada se montreront réticents à reconnaître l'existence de cette deuxième forme de harcèlement, celui résultant d'un milieu de travail hostile ou empoisonné, d'avis que « les attitudes sexistes, blessantes ou offensantes des collègues ou supérieurs de travail constituent des conditions d'emploi normales pour les canadiennes »⁴⁵. Le vent tourne en 1984, dans l'affaire *Foisy c Bell Canada*⁴⁶, rendue par la Cour supérieure du Québec, alors que reprenant la « typologie de Catharine A. Mackinnon », la juge Louise Mailhot conclut que les blagues et commentaires dont faisait l'objet la demanderesse constituaient du harcèlement de type « climat de travail »⁴⁷.

En 1989, la Cour suprême du Canada reconnaît sans ambages l'existence de cette deuxième forme de harcèlement dans l'arrêt *Janzen c Platy Entreprises Ltd* (ci-après, « *Janzen* »)⁴⁸. Elle conclut que le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe. On y établit que les femmes ont droit à un environnement exempt de toute forme de comportement discriminatoire et qu'elles peuvent exiger l'application des remèdes prévus

⁴² *Ibid.*

⁴³ *Bell c Ladas*, (1980) 1 CHRR D/155 (Ont Shime); cité dans *Ibid*; Drapeau, *supra* note 33.

⁴⁴ Lamarche, *supra* note 32.

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ *Foisy c Bell Canada*, JE 84-993 (C.S) (appel accueilli, JE 89-456 (CA)).

⁴⁷ Drapeau, *supra* note 33.

⁴⁸ *Janzen c Platy Enterprises Ltd*, [1989] 1 RCS 1252.

par les régimes des droits de la personne si leurs droits sont enfreints. Le plus haut tribunal du pays définissait le harcèlement sexuel en milieu de travail de cette manière :

Sans chercher à fournir une définition exhaustive de cette expression, j'estime que le harcèlement sexuel en milieu de travail peut se définir de façon générale comme étant une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement. C'est un abus de pouvoir, comme l'a souligné l'arbitre Shime dans la décision *Bell v. Ladas*, précitée, et comme cela a été largement reconnu par d'autres arbitres et commentateurs.⁴⁹

Dans cet arrêt de principe, s'appuyant sur les travaux de Catharine A. Mackinnon, la Cour suprême précise que l'un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel en milieu de travail est l'abus de pouvoir, l'objectif étant d'« imposer des exigences sexuelles dans le milieu du travail et de modifier ainsi de façon négative les conditions de travail d'employés qui doivent lutter contre ces demandes sexuelles »⁵⁰. La Cour ajoute, en se fondant sur un article écrit par la juriste Arjun Aggarwal, que : « (...) [L]e harcèlement sexuel est utilisé dans une société sexiste pour "souligner, par implication, la différence entre les sexes, l'infériorité des femmes par rapport au groupe masculin dominant" et pour "rappeler aux femmes la condition inférieure qu'on leur attribue" »⁵¹.

Suivant cette décision, la notion harcèlement sexuel en milieu de travail a fait couler beaucoup d'encre. La jurisprudence canadienne est venue réitérer que ce phénomène était multiforme. On distingue généralement entre deux formes de harcèlement, soit le harcèlement « donnant-donnant »⁵² et le harcèlement résultant d'un milieu de travail hostile, également nommé « harcèlement sexiste ». La première est une forme de harcèlement « dans lequel des avantages reliés à l'emploi dépendent de la participation de la victime à des activités à caractère sexuel »⁵³, alors que la deuxième forme peut être définie comme « le produit d'un ensemble de comportements, gestes ou paroles plus subtils, mais dont les effets conjugués empoisonnent le climat de travail »⁵⁴. Concernant

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ *Ibid.* à la p 1285.

⁵² Christian Brunelle, « La protection quasi constitutionnelle contre le harcèlement. » dans *Développements récents en droit du travail, Service de la formation permanente du Barreau du Québec*, vol 134, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, 185.

⁵³ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Parent*, 2012 QCTDP 12.

⁵⁴ Brunelle, *supra* note 52.

cette deuxième forme de harcèlement, qui se distingue par sa « portée systémique »⁵⁵, le Tribunal des droits de la personne du Québec précisait, dans l'affaire *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Lippé) c Québec (Procureur général)*⁵⁶, quelques-unes de ses manifestations les plus courantes :

Le harcèlement sexiste est susceptible de revêtir diverses formes allant de l'usage d'un langage cru, de blagues grivoises, de remarques désobligeantes, de rebuffades, de brimades, d'injures et d'insultes aux menaces, voies de fait ou autres agressions, en passant par des caricatures, graffitis et dommages causés à la propriété de la victime ou aux lieux et objets mis à sa disposition; le tout en mettant particulièrement en cause les caractéristiques proprement féminines (...).⁵⁷

Le harcèlement sexuel est défini, par la jurisprudence québécoise, comme une « conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou académique, ou alors qui a des conséquences préjudiciables pour les victimes du harcèlement »⁵⁸. La nature « sexuelle » de la conduite a été défini de manière très large de manière à y inclure toute expression qui tend à ridiculiser une personne qui ne correspond pas aux normes stéréotypées de la beauté⁵⁹. La plaignante qui prétend avoir été victime de harcèlement sexuel doit établir le caractère non désiré de la conduite. Elle n'a pas à montrer que le défendeur avait conscience du caractère non sollicité de cette conduite, ni même qu'elle a refusé clairement celle-ci⁶⁰.

Quant au critère de l'effet défavorable ou de l'effet préjudiciable, la Cour d'appel précise, en ce qui concerne le harcèlement sexuel en milieu de travail, que « plus la conduite est grave, moins grande sera l'exigence de la répétition »⁶¹. Dans un contexte où une relation d'autorité existe, par exemple entre un professeur et une étudiante ou entre un patron et son

⁵⁵ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Syed*, (TDPQ), (1998-07-13), DTE 98T-879; Brunelle, *supra* note 52.

⁵⁶ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Lippé) c. Québec (Procureur général)*, [1998] RJQ 3397.

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ *Habachi c Québec (Commission des droits de la personne)*, 1999 CanLII 13338 (QC CA); Lou Poskitt et Magdalena Wojda, « Human Rights Issues in Postsecondary Education » dans Theresa Shanahan et Michelle Nislon, dir, *The Handbook of Canadian Higher Education*, McGill-Queen's University Press, 2015 à la p 88.

⁵⁹ Par exemple, l'utilisation des termes « vache » ou « grosse » : voir Poskitt et Wojda, *supra* note 58.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ *Habachi c Québec (Commission des droits de la personne)*, *supra* note 58.

employée, l'assouplissement du critère de la répétition s'impose puisque « les victimes sont captives et dépendantes de l'auteur du comportement reproché »⁶².

1.1.2 L'étendue de la protection qu'offre les lois sur les droits de la personne face au harcèlement sexuel

En contexte de travail, l'étiquette juridique que l'on a accolé au concept de harcèlement sexuel n'a eu cesse d'évoluer au cours des dernières années. Comme le résume la professeure de droit Louise Langevin, le harcèlement sexuel sera successivement qualifié de faute extracontractuelle, d'atteinte au droit à l'égalité, de lésion professionnelle, de problème de relations de travail et sera finalement assimilé à une forme de harcèlement psychologique par l'entrée en vigueur des modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail*, en 2002⁶³.

Ces qualifications juridiques revêtent une grande importance puisqu'elles guideront les victimes vers les recours qui leur sont disponibles. Au Québec, lorsqu'on s'éloigne du contexte du travail, les recours offerts aux victimes de harcèlement sexuel se limitent aux recours civils ou au dépôt d'une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse⁶⁴. Pour cette raison, il s'avère important d'exposer l'étendue de la protection qu'offre les lois sur les droits de la personne contre le harcèlement sexuel.

En réponse au développement de la jurisprudence en matière de harcèlement sexuel, le *Code sur les droits de la personne*⁶⁵ de l'Ontario fût modifié en 1981 pour y interdire de manière spécifique le harcèlement sexuel⁶⁶. Une modification semblable fût introduite dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*⁶⁷ en 1983. Malgré les différences que l'on peut observer entre les différents régimes juridiques des provinces et territoires canadiens, on peut affirmer que les lois sur les droits de la personne de chaque province protègent les étudiant.es contre le harcèlement sexuel en milieu éducatif. Si certaines lois ne précisent pas de manière explicite cette protection, la jurisprudence est venue confirmer que la

⁶² *Ibid.*

⁶³ Langevin, *supra* note 31.

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ *Code des droits de la personne*, LRO 1990 c. H.19.

⁶⁶ Drapeau, *supra* note 33.

⁶⁷ *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985 c. H-6.

prohibition contre la discrimination inclue la prohibition contre le harcèlement sexuel⁶⁸. De manière générale, dans le contexte de l'enseignement supérieur, et lorsque la victime est une étudiante ou un étudiant, on dira que le harcèlement peut constituer une atteinte au droit de conclure un acte juridique ayant pour objet un service généralement offert au public⁶⁹.

Au Québec, selon une lecture fondée sur la *Charte des droits et libertés de la personne*⁷⁰ (ci-après, « la Charte québécoise »), le harcèlement vécu en contexte universitaire a pour effet de priver la victime de son droit à l'égalité dans la jouissance et l'exercice de droits protégés par la Charte. Ainsi, de manière générale, le harcèlement sexuel peut constituer une atteinte à la dignité (article 4 de la Charte québécoise), une atteinte au droit à la vie privée (article 5 de la Charte québécoise) ou une atteinte à l'intégrité de la personne (article 1 de la Charte québécoise). On peut également soumettre, s'agissant d'une victime étudiante, que le harcèlement pourrait constituer une atteinte au droit prévu par l'article 12 de la Charte québécoise, qui prévoit le droit de conclure en pleine égalité un acte juridique ayant pour objet un service généralement offert au public⁷¹.

La Charte québécoise, adoptée en 1975, consacre, entre autres choses, le droit à l'égalité et accorde, à cette norme fondatrice, une garantie quasi constitutionnelle⁷². Selon son article 10, toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un des motifs prohibés de discrimination. Quant à l'article 10.1 de la Charte, entré en vigueur le 1^{er} octobre 1983, il consacre le droit de ne pas faire l'objet de harcèlement en raison de l'un des motifs visés par l'article 10⁷³. Il faut se rappeler que l'adoption de cet article s'inscrivait

⁶⁸ Poskitt et Wojda, *supra* note 58 à la p 87.

⁶⁹ La Cour suprême du Canada a confirmé, en 1993, que les institutions d'enseignements possédaient le caractère de service public : *Université de la Colombie-Britannique c Berg*, [1993] 2 RCS 353.

⁷⁰ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12 [*Charte québécoise*].

⁷¹ Hélène Tessier, « Le harcèlement en éducation : responsabilité légale et problèmes éducatifs. » dans *Développement récents en droit de l'éducation, Service de la formation permanentes du Barreau du Québec*, vol 117, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1999, 297.

⁷² Daniel Proulx, « Le droit à l'égalité: pierre angulaire de la Charte québécoise? » (2015) hors-série RQDI 62.

⁷³ Brunelle, *supra* note 52.

notamment dans la lutte des groupes de femmes contre le harcèlement sexuel. C'est d'ailleurs ce qu'affirmait la ministre déléguée à la Condition féminine de l'époque :

Une autre victoire des femmes, c'est que le projet de loi 86 propose un nouvel article qui vient interdire de façon explicite le harcèlement en raison de l'un des motifs visés à l'article 10, donc le harcèlement sexuel, la forme la plus courante de harcèlement, qui était jusqu'à maintenant très difficile à combattre en raison de l'isolement des femmes victimes de harcèlement, de la crainte souvent de représailles, mais aussi de l'absence de textes législatifs qui l'interdisaient de façon explicite.⁷⁴

L'introduction de cet article à la Charte québécoise a eu pour effet de créer une catégorie distincte d'atteinte à l'égalité : « en droit québécois, le harcèlement s'est émancipé de la catégorie de la discrimination pour devenir, par lui-même, une catégorie d'atteinte aux droits »⁷⁵. Ainsi, ailleurs au pays, lorsqu'on allègue avoir été victime de harcèlement, la partie plaignante doit établir que le contexte dans lequel le harcèlement a eu lieu est régi par les lois sur les droits de la personne. La Charte québécoise ne situe pas le contexte de harcèlement et érige donc l'interdiction en « prohibition absolue »⁷⁶. Contrairement aux régimes juridiques du reste du pays, la protection offerte par la Charte contre le harcèlement est vaste et couvre tous les domaines d'activités, consacrant, ni plus ni moins, le droit « de vivre sans être harcelé »⁷⁷.

Tout bien considéré, les lois sur les droits de la personne nous offrent, en théorie, des outils juridiques d'une grande pertinence en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Vous trouverez ci-après, les Tableaux 1 et 2 comparants les protections contenues aux différentes lois des provinces et territoires au Canada.

⁷⁴ Québec, Assemblée nationale, *Procès-verbal*, 26, n° 93 (3 décembre 1982), , aux pp 6427-6428, cité dans *Ibid.*

⁷⁵ Drapeau, *supra* note 33.

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ Pierre Bosset, « Les mouvements racistes et la Charte des droits et libertés de la personne » (1994) 35:3 *Les cahiers de droit* 583.

Tableau 1 - Protection qu'offre les lois sur les droits de la personne contre harcèlement sexuel dans le secteur de l'éducation (partie 1/2).

Province ou territoire	Fondement juridique	Motifs
Colombie-Britannique	<i>Human Rights Code</i> , RSBC 1996, c 210, art 8 <i>Discrimination in accommodation, service and facility</i>	« sex » « gender identity or expression »
Île-du-Prince-Édouard	<i>Human Rights Code</i> , RSPEI 1988, c H-12, art 2. Discrimination in accommodation	« sex » « gender identity » « gender expression »
Manitoba	<i>Code des droits de la personne</i> , SM 1987-1988 c 45, art 13 Discrimination interdite quant à l'obtention des services et du gîte	« sexe » « identité sexuelle »
Nouvelle-Écosse	<i>Human Rights Act</i> , RSNS 1989, c 214, art 5 (1) (2) (3). Discrimination harassment in the provision of or access to services or facilities ⁽¹⁾	« sex » « gender identity » « gender expression »
Nouveau-Brunswick	<i>Loi sur les droits de la personne</i> , LRN-B 2011, c 171 art 6. Discrimination en matière d'hébergement et de services ⁽²⁾	« sexe » « identité ou expression de genre »
Québec	<i>Charte des droits et libertés de la personne</i> , RLRQ, c C-12, art 12. Refus de conclure un acte juridique ayant pour objet des biens ou des services ordinairement offerts au public ⁽³⁾	« sexe » « identité ou expression de genre »
Terre-Neuve et Labrador	<i>Human Rights Act</i> , 2010, SNL 2010, c H-13.1, art 11 Discrimination in goods, services, accommodation, and facilities	« sex » « gender identity » « gender expression »

⁽¹⁾ Le troisième paragraphe interdit le harcèlement fondé sur un motif prohibé.

⁽²⁾ L'article 10 interdit le harcèlement sexuel commis par une personne qui fournit un service ou un représentant de cette personne.

⁽³⁾ L'article 10.1 interdit le harcèlement fondé sur un motif prohibé.

Tableau 2 - Protection qu'offre les lois sur les droits de la personne contre harcèlement sexuel dans le secteur de l'éducation (partie 2/2).

Province ou territoire	Fondement juridique	Motifs
Yukon	<u><i>Loi sur les droits de la personne</i></u> , LRY 2002, c 116, art 9 a) Discrimination dans l'offre ou la fourniture au public de services, de biens ou d'installations ⁽¹⁾	« sexe » « identité ou expression de genre »
Saskatchewan	<u><i>The Saskatchewan Human Rights Code</i></u> , 2018, SS 2018, c S-24, art 12, 13 Discrimination in accommodation, service or facility prohibited Right to education	« sex » « gender identity »
Alberta	<u><i>Alberta Human Rights Act</i></u> , RSA 2000, c A-25.5, art 4 Discrimination in goods, services, accommodation, facilities	« gender » « gender identity » « gender expression »

⁽¹⁾ L'article 14 interdit le harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite.

1.1.3 Le harcèlement sexuel dans le milieu de l'éducation au Québec : fondements juridiques et spécificités

Étant donné la définition large et englobante proposée dans l'arrêt *Janzen*, il semble logique de transposer les règles en matière de harcèlement sexuel en milieu de travail au harcèlement qui se déroule dans le domaine de l'éducation⁷⁸. Ainsi, puisque la dynamique du harcèlement sexuel qui existe en contexte de travail est semblable à celle qui prévaut dans le domaine de l'éducation⁷⁹, les lois sur les droits de la personne des différentes provinces canadiennes protègent les étudiant.es contre le harcèlement sexuel exercé par leurs collègues étudiant.es ou par des employés de l'université⁸⁰.

Au Québec, dans l'affaire *Habachi c Québec (Commission des droits de la personne)*⁸¹, alors qu'il était question de harcèlement sexuel à l'égard d'étudiantes perpétré par un professeur (et directeur) d'une école privée, la Cour d'appel a précisé que le contexte

⁷⁸ Shirish P Chotalia, « Are Academic Freedom and Free Speech Defences to Poisoned Educational Environment - What Can Ross Tell Us about Sexual Harassment » (1994) 33 Alta L Rev 573.

⁷⁹ Chantal Richard, « Surviving Student to Student Sexual Harassment: Legal Remedies and Prevention Programmes » (1996) 19 Dalhousie LJ 169.

⁸⁰ *Ibid*, aux pp 180-181.

⁸¹ *Habachi c Québec (Commission des droits de la personne)*, *supra* note 58.

d'abus de pouvoir qui caractérise le harcèlement en milieu de travail était également présent dans la relation académique⁸². De la même manière que le harcèlement sexuel peut produire un milieu de travail hostile pour les travailleuses, il peut mener à l'imposition d'un « climat d'apprentissage hostile » pour les étudiantes qui en sont victimes.

Selon la jurisprudence canadienne, on peut affirmer qu'il est de la responsabilité des établissements d'enseignements de fournir à leurs étudiant.es des « conditions d'études exemptes de harcèlement et de discrimination de la part des autres élèves, enseignants ou employés de l'établissement »⁸³. Dans l'arrêt *Robichaud c Canada (Conseil du Trésor)*⁸⁴, la Cour suprême avait déjà conclu que les employeurs pouvaient être tenus responsables des actes de harcèlement commis par leurs employés, un raisonnement qui a été repris dans l'arrêt *Janzen*. Dans le milieu de l'éducation, l'étendue de cette responsabilité à l'égard des actes discriminatoires a été précisé dans l'arrêt *Ross c Conseil scolaire du district n° 15*⁸⁵, rendu par la Cour suprême du Canada en 1996. Dans cette affaire, un professeur du Nouveau-Brunswick avait, au su de toutes et tous, l'habitude de tenir des propos antisémites à l'extérieur heures de classe⁸⁶. La Cour a conclu qu'en omettant d'agir pour faire cesser ces propos, le conseil scolaire avait exercé une forme de discrimination raciale⁸⁷. Elle précise que le conseil s'est rendu coupable d'avoir laissé s'installer au sein de son institution un « climat empoisonné caractérisé par l'inégalité et l'intolérance »⁸⁸.

À compter des années 1990, face à l'inaction de leurs institutions d'enseignement, certaines victimes ont commencé à se tourner vers les tribunaux et les commissions des droits de la personne du pays dans l'espoir d'obtenir justice⁸⁹. En 1989, pour la première fois au Canada, une université a été reconnue responsable des actes de harcèlement sexuel commis par un de ses employés, un professeur de l'Université Memorial, envers une de ses étudiantes⁹⁰. Dans cette affaire, on mentionnait que la responsabilité des universités envers

⁸² *Ibid*, aux pp 30-31.

⁸³ Tessier, *supra* note 71.

⁸⁴ *Robichaud c Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 RCS 84.

⁸⁵ *Ross c Conseil scolaire du district no 15*, [1996] 1 RCS 827.

⁸⁶ *Ibid* au para 2.

⁸⁷ *Ibid* au para 49.

⁸⁸ *Ibid*.

⁸⁹ Kilcoyne, *supra* note 2 aux pp 30-31.

⁹⁰ Richard, *supra* note 78 à la p 182.

les étudiantes victimes de harcèlement est semblable à celle qui résulterait d'une situation de harcèlement entre employeurs et employés⁹¹. Bien plus tard, en 2005, le Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique fût le premier tribunal canadien à reconnaître qu'une école pouvait être tenu responsable du harcèlement discriminatoire vécu par un étudiant de la part d'autres étudiants en omettant d'agir pour faire cesser cette situation discriminatoire⁹².

Il en ressort que dans le secteur éducatif, les établissements d'enseignement ont, à l'égard d'actes discriminatoires provenant de leurs personnels ou de leurs élèves, la responsabilité de « maintenir un milieu scolaire positif pour toutes les personnes qu'il[s] ser[vent] et il[s] doi[vent] toujours veiller à écarter tout ce qui pourrait nuire à cette obligation »⁹³.

1.2 La prise en charge institutionnelle de la violence à caractère sexuel par les établissements d'enseignement

L'éducation étant de compétence provinciale, les lois qui régissent l'enseignement supérieur au Canada se sont développées dans le contexte sociohistorique de chacune des provinces et territoires canadiens. Ainsi, en l'absence de stratégie nationale visant à lutter contre cette problématique, le contenu des politiques traitant de harcèlement sexuel et de violences à caractère sexuel varie énormément d'une province à l'autre. Certains intervenant.es ont formulés des critiques à l'égard de ces politiques : plusieurs d'entre elles ne contiennent pas de définitions claires et englobantes de ce que constitue un incident de violence à caractère sexuel, la plupart ne prévoient pas le droit des plaignantes au suivi de leur plainte et certaines n'énoncent pas de mesures provisoires afin de protéger ou accommoder les plaignantes pendant l'enquête ou l'audition⁹⁴. De plus, malgré l'entrée en vigueur de certaines lois provinciales établissant des exigences minimales à respecter dans

⁹¹ *Memorial University v Rose et al.*, 1989 CanLII 4934 (NL SCTD). L'incident ayant mené à une plainte avait eu lieu dans un bar, à l'extérieur du campus universitaire.

⁹² Brianne I Weiss, « Title IX versus Canadian Human Rights Legislation: How the United States Should Learn from Canada's Human Rights Act in the Context of Sexual Harassment in Schools » (2007) 11 UC Davis J Juv L & Pol'y 55.

⁹³ *Ross c Conseil scolaire du district no 15*, *supra* note 85 au para 50.

⁹⁴ Gunraj, Andrea et Celia Wandio, *Sexual Assault Policies on Campus : A Discussion Paper*, Toronto, METRAC, 2014, en ligne : <<https://www.metrac.org/resources/sexual-assault-policies-on-campus-a-discussion-paper-2014/>> (consulté le 7 juin 2020) [METRAC].

l'élaboration de politiques visant à prévenir et lutter contre les violences sexuelles, on peut affirmer que même à l'intérieur d'une même province, les politiques adoptées par les établissements sont à géométrie variable⁹⁵.

1.2.1 Développements préliminaires concernant le contexte juridique dans le secteur de l'éducation supérieur au Québec

Lors de l'établissement de la Confédération canadienne, par la promulgation de *l'Acte de l'Amérique du Nord Britannique (Loi constitutionnelle de 1867)*⁹⁶, les provinces de l'Ontario, du Québec, de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick avaient déjà mis sur pied leurs systèmes d'éducation fondés sur leurs spécificités religieuses et linguistiques⁹⁷. En vérité, l'octroi aux paliers provinciaux du contrôle sur le secteur éducatif s'avère une concession de la part des « pères de la Confédération », celle-ci étant devenue essentielle à l'avènement de la Confédération canadienne⁹⁸. L'article 93 de la *Loi constitutionnelle de 1867* confère donc la compétence exclusive aux provinces quant à la possibilité de décréter des lois relatives à l'éducation et le pallier fédéral n'a donc aucun pouvoir légal concernant cet aspect⁹⁹. Pourtant, cette division constitutionnelle ne l'empêche pas de financer les différents systèmes d'éducation du pays, par l'entremise des pouvoirs fiscaux qui lui sont octroyés, cela « à condition de ne pas légiférer ou réglementer l'éducation postsecondaire »¹⁰⁰. Notamment, le gouvernement fédéral investit dans les organismes subventionnaires de la recherche¹⁰¹. À titre d'exemple, le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) a octroyé un financement de 2,6 millions de dollars au projet de recherche IMPACTS, un projet de 7 ans visant à lutter contre la violence sexuelle sur les campus universitaires canadiens et à l'étranger¹⁰².

⁹⁵ Lee et Wong, *supra* note 13.

⁹⁶ *Loi constitutionnelle de 1867 (R-U) 30 & 31 Vict, c 3*, reproduite dans LRC annexe II, no 5.

⁹⁷ Theresa Shanahan, « The Legislative Framework of Postsecondary Education in Canada » dans Theresa Shanahan et Michelle Nislon, dir, *The Handbook of Canadian Higher Education*, McGill-Queen's University Press, 2015 à la p 4.

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ *Ibid.*

¹⁰⁰ *Ibid.*

¹⁰¹ *Ibid.*

¹⁰² McGill, *Impacts: Collaboration to Address Sexual Violence on Campus*, Montréal, en ligne : <<https://www.mcgill.ca/definetheline/impacts/about-us>> (consulté le 7 juin 2020).

Au Québec, la Commission royale d'enquête sur l'enseignement (la Commission Parent), mise sur pied par le gouvernement libéral de Jean Lesage en 1960, marqua un tournant important dans l'histoire de l'éducation. Guidés par les principes de sécularisation et d'accessibilité à l'éducation, le gouvernement de l'époque appliqua plusieurs des recommandations de cette Commission : création du Ministère de l'Éducation, création du réseau des cégeps, création d'un système de prêts et bourses pour les universités, création du réseau des Universités du Québec, etc¹⁰³. Malgré les quelques tentatives d'attaques contre le principe d'accessibilité, le système d'éducation québécois se distingue, à l'échelle canadienne, puisqu'il offre encore à ce jour les frais de scolarité les plus bas du pays¹⁰⁴.

Dans la province du Québec, le système d'éducation supérieur est sous la responsabilité du ou de la Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche, de la science et de la technologie et ce système inclus le réseau des cégeps et les universités. On compte dix-huit (18) universités, quarante-huit (48) cégeps, vingt-cinq (25) collèges subventionnés et accrédité par le gouvernement, vingt-six (26) accrédités non subventionnés et quatre (4) institutions publiques régies par une agence autre que le Ministère¹⁰⁵. Aucune loi spécifique n'encadre le système d'éducation dans son ensemble. Plutôt, chacune des dix-huit (18) universités de la province sont gouvernées par leurs lois constitutives ou par leur Charte¹⁰⁶. À titre illustratif, le réseau des Universités du Québec tire son origine de la *Loi sur l'Université du Québec*¹⁰⁷ entrée en vigueur en 1968 et l'Université de Montréal, quant à elle, fût créé en 1967 par la *Charte de l'Université de Montréal*¹⁰⁸. En ce qui concerne les institutions universitaires, elles sont également soumises à la *Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaires*¹⁰⁹, qui établit notamment le cadre de reconnaissance des institutions pouvant offrir des programmes universitaires.

Tout aussi crucial, les universités sont plongées au cœur d'une myriade d'obligations légales, étant soumises à différentes lois de toute nature, telles les lois sur le travail, les lois

¹⁰³ Shanahan, *supra* note 97 à la p 8.

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ *Ibid.*

¹⁰⁷ RLRQ c U-1.

¹⁰⁸ 1967, 15-16 Eliz. II, c129, modifié par la PL 234, *Loi modifiant la Charte de l'Université de Montréal*, 1^{ière} sess, 41^e lég, Québec, 2018 (sanctionnée le 28 mars 2018).

¹⁰⁹ RLRQ c E-141.

sur l'accès à l'information, les lois sur les droits de la personne, etc.¹¹⁰. Ensevelies sous une véritable « courtepointe législative », elles doivent faire arrimer ensemble différentes obligations qui peuvent, parfois, se contredire et « brouiller les relations légales traditionnelles telles que celles qui prévalent entre employeur.es/employé.es, enseignant.es/étudiant.es, etc. »¹¹¹.

Ainsi, au Québec, on ne peut ignorer les obligations auxquelles sont soumises les universités en matière de normes du travail et de santé et sécurité au travail¹¹². D'ailleurs, les universités, lorsqu'elles agissent à titre d'employeuses, doivent se conformer au *Code du travail*¹¹³ dans leurs interactions avec les différents syndicats de salarié.es qui composent la communauté universitaire. Quant à la *Charte des droits et libertés de la personne*, elle protège les étudiant.es contre la discrimination dont ils et elles pourraient faire l'objet en contexte universitaire lorsque cette discrimination est fondée sur l'un des motifs prohibés prévus par la Charte et lorsqu'elle compromet l'un des droits prévus à celle-ci. Cet instrument quasi-constitutionnelle protège également les étudiant.es et tous les membres de la communauté universitaire contre le harcèlement discriminatoire¹¹⁴.

Une autre obligation d'ordre légale auxquelles les universités ne peuvent échapper concerne la protection des renseignements personnels qu'elles récoltent dans le cadre de ses activités puisqu'elles sont soumises à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*¹¹⁵. En vertu de cette loi, aucune information de nature confidentielle ne peut être transmise par l'établissement à une autre personne que celle que ces renseignements concernent, y compris la personne plaignante ou un autre établissement d'enseignement¹¹⁶. Concrètement, et dans le contexte du

¹¹⁰ Shanahan, *supra* note 97 à la p 16.

¹¹¹ Nora A Gillespie, « Sexual Harassment Policies in the University Context » (1994) 3 Canadian Labour & Employment Law Journal 225.

¹¹² LNT, *supra* note 24; *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, RLRQ c S-21.

¹¹³ RLRQ, c C-27.

¹¹⁴ *Charte québécoise*, *supra* note 70, art 10.1.

¹¹⁵ RLRQ, c A-21 [*Loi sur l'accès*].

¹¹⁶ Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur. Élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, Gouvernement du Québec, 2018, en ligne : < <http://www.education.gouv.qc.ca/colleges/enseignants-et-personnel-de-college/soutien-des-etudiants/violences-a-caractere-sexuel/politiques-institutionnelles/> > (consulté le 7 juin 2020) [Guide d'accompagnement].

traitement d'une plainte pour harcèlement, cela veut dire qu'une personne plaignante ne pourrait pas être informées des sanctions imposées à la personne mise en cause dans sa plainte, puisqu'il s'agit d'un renseignement personnel au sens de cette Loi¹¹⁷.

Afin de se conformer à ces différentes obligations, chaque université s'est créée, au fil des ans, leurs propres écosystèmes composés d'une myriade de politiques institutionnelles. Celles-ci visent l'encadrement d'une multitude de situations qui peuvent avoir cours dans le cadre d'activités académiques : politiques contre le harcèlement psychologique, des politiques de santé et sécurité en milieu de travail et d'étude, des politiques sur l'accès à l'égalité des femmes à l'emploi, des politiques visant l'intégration des étudiant.es en situation de handicap, celles qui encadrent le tabac et le cannabis, jusqu'aux politiques encadrant les tempêtes de neige et les situations urgentes. C'est dans cet écosystème, et à l'intérieur de la courbe-pointe législative brièvement tissée précédemment, que s'inscrit l'adoption de nouvelles politiques institutionnelles en matière de lutte contre les violences à caractère sexuels.

1.2.2 Les failles des mécanismes de plaintes pour violences à caractère sexuel en milieu universitaire : état des lieux avant l'adoption de la Loi 22.1

Jusqu'à tout récemment, la majorité des établissements d'enseignement supérieur au Canada traitaient les incidents de violences à caractère sexuel qui leurs étaient rapportés en utilisant leurs politiques institutionnelles contre le harcèlement et la discrimination, ou alors en se fondant sur leurs Code de conduite, assimilant dans ce dernier cas l'incident à une « infraction de nature non-académique »¹¹⁸. Au Québec, il importe de souligner l'adoption, en 2002, de l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail*, qui prévoit que « [l]'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser »¹¹⁹. Pour répondre à cette obligation, s'en est suivie l'adoption de politiques de prévention et de traitement des plaintes¹²⁰. Puisque selon la jurisprudence, « la définition

¹¹⁷ *Ibid.*

¹¹⁸ Lee et Wong, *supra* note 13 à la p 435.

¹¹⁹ LNT, *supra* note 24, art 81.19.

¹²⁰ Depuis janvier 2019, l'adoption de telles politiques est obligatoire. Ainsi, les employeurs doivent « adopter et rendre disponible à [leurs] salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique

du harcèlement psychologique couvre le harcèlement sexuel, discriminatoire et criminel »¹²¹, la plupart des établissements d'enseignement avaient donc l'habitude d'utiliser leurs politiques en matière de harcèlement psychologique et de sécurité afin de traiter les incidents de violence à caractère sexuel, en l'appliquant, indistinctement, à toute la communauté universitaire¹²².

Force est de constater que peu d'universités au pays s'étaient dotées de politiques traitant de manière spécifique des violences à caractère sexuel en établissant une procédure particulière pour ce type d'infraction de nature non-académique. En effet, en 2017, on ne comptait que 32 universités à travers le pays qui avaient jugé opportun de créer une politique distincte pour les cas de violences sexuelles¹²³. La même année, au Québec, une enquête réalisée par *Le Devoir* révélait que parmi les 65 établissements postsecondaires publics de la province, moins de 12% étaient dotés d'une politique visant à lutter contre les agressions sexuelles et que les victimes étaient souvent « laissées à elles-mêmes »¹²⁴. À l'échelle canadienne, selon les résultats d'une recherche publiée en 2017, parmi les politiques institutionnelles de 72 universités réparties sur 10 provinces analysées, seulement un cinquième de celles-ci avaient été considérées comme « politique distincte visant le traitement de violences à caractère sexuel »¹²⁵.

Quant au contenu de ces politiques, plusieurs furent jugées inadéquates. En effet, environ 39% des politiques de l'échantillon d'analyse ne s'appliquaient pas à un incident qui aurait eu lieu à l'extérieur du campus, quand bien même celui-ci aurait eu lieu dans le cadre d'une activité de nature académique ou reliée à l'université¹²⁶. De plus, près de deux tiers des

et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel » : PL 176, *supra* note 25, art 34.

¹²¹ Bureau de coopération interuniversitaire (BCI), *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement et de violences sexuelles, 2016, en ligne : < <https://www.bci-qc.ca/publications/page/8/> > (consulté le 7 juin 2020) [BCI]. Depuis l'entrée en vigueur du projet de loi 176, ce développement jurisprudentiel a été codifié en ajoutant cette précision à l'article 81.18 de la Loi : « (...) le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel », PL 176, *supra* note 24, art 33.

¹²² BCI, *ibid.*

¹²³ Shaheen Shariff, « Navigating the Minefield of sexual Violence Policy in expanding the “university context” » (2017) 27 *Education & Law Journal* 39, à la p 43.

¹²⁴ Nadeau, *supra* note 15.

¹²⁵ Lee et Wong, *supra* note 13 à la p 437.

¹²⁶ *Ibid.*

politiques analysées n'incluaient pas de définition du consentement alors que 22% d'entre elles ne fournissaient pas de définitions d'une agression sexuelle ou du harcèlement sexuel¹²⁷. Au surplus, presque la moitié des politiques ne précisait pas les conséquences ou les sanctions applicables à une personne ayant commis une agression de nature sexuelle¹²⁸. Finalement, quant aux services disponibles pour les personnes survivantes de violences à caractères sexuels, seulement 38% des politiques y faisaient référence¹²⁹. D'ailleurs, il faut noter qu'à la suite d'une analyse comparative fondée sur huit critères et sur la provenance géographique des politiques¹³⁰, celles adoptées par les universités québécoises avaient été jugées les moins adéquates et les moins exhaustives¹³¹.

Au-delà ces chiffres et de ces analyses, les témoignages de survivantes d'agressions sexuelles relatées dans les médias depuis quelques années suggèrent que lorsqu'elles décident de porter plainte auprès des mécanismes formels mis en place par leurs universités, elles ont rarement le sentiment d'avoir obtenu justice¹³². Par exemple, la plainte d'une étudiante de l'Université Concordia contre son ancien conjoint qui l'aurait agressé physiquement et sexuellement sur le campus, a pris plus d'un an avant d'être entendue lors d'une audience disciplinaire¹³³. Encore à titre d'illustration, une autre étudiante, qui avait déposé une plainte pour agression sexuelle auprès de l'Université Mount Allison, fût placée en médiation, face-à-face avec son agresseur : « ils m'ont mis dans une pièce avec l'homme

¹²⁷ *Ibid.*

¹²⁸ *Ibid.*

¹²⁹ *Ibid.* À l'échelle canadienne, sur les 243 établissements d'enseignement supérieur répertoriés par une recherche conduite à l'Université de la Saskatchewan, seulement 54 universités possédaient un centre de lutte contre les agressions sexuelles ou un centre des femmes : Quinlan, Clarke et Miller, *supra* note 10 à la p 43.

¹³⁰ Les Politiques ont été évalué en fonction de 8 critères : (a) une définition du consentement en ce qui concerne le comportement sexuel (par exemple, le consentement est requis à chaque fois; le consentement peut être retiré à tout moment) b) procédures du protocole de réponse c) attentes de confidentialité d) sanctions possibles e) hébergement universitaire ou autre (par exemple, logement, sécurité) pour les victimes (f) informations concernant le signalement ou la divulgation d'un incident g) différenciation entre la plainte et la divulgation (h) ressources de soutien disponibles : Lee et Wong, *supra* note 13 à la p 436.

¹³¹ *Ibid* à la p 437.

¹³² Elizabeth Quinlan, « Institutional Betrayal and Sexual Violence in Corporate Universities » dans Elizabeth Quinlan, dir, *Violences at Canadian Universities: Activism, Institutional Response and the Power for Changes*, Waterloo, Wilfrid Laurier University Press, 2017, 61, à la p 66 [Quinlan, « Betrayal »].

¹³³ Schwartz, *supra* note 13.

qui m'a agressé plusieurs fois, deux séances de deux heures chacune. C'était une très mauvaise expérience »¹³⁴.

Au surplus, les personnes survivantes ont souvent dénoncé le manque de d'accommodements, notamment de nature académique, disponibles sur leurs campus. Par exemple, une étudiante de l'université Lakehead qui fût victime d'une agression sexuelle perpétré par un collègue étudiant voulait éviter d'avoir à réaliser son examen dans la même classe que son assaillant. Comme réponse à cette demande d'accommodement, il lui fut rétorqué que la meilleure façon d'éviter cette situation était de demander un billet du médecin attestant un problème d'apprentissage¹³⁵.

Ces témoignages semblent être corroborés par des études qui nous proviennent des États-Unis et qui démontrent que plusieurs survivantes subissent l'une ou plusieurs de ces représailles institutionnelles à la suite d'un signalement auprès de leurs universités : « punir académiquement la survivante pour avoir rapporté l'incident, dissimuler le rapport d'enquête, rejeter l'expérience de la survivante, ne prendre aucune mesure proactive ou dissuader la survivante de porter plainte [notre traduction] »¹³⁶. Ce sentiment de trahison, cette « seconde agression » diront certaines, peut avoir pour effet d'exacerber le choc post-traumatique qui résulte souvent d'une agression à caractère sexuel¹³⁷.

Parallèlement, plusieurs incidents révélant l'existence d'une culture du viol au sein des établissements d'enseignement ont également fait l'objet d'une couverture médiatique importante depuis quelques temps. Par exemple, en 2013, les médias sociaux furent pris d'assaut par un vidéo dans lequel on entendait des étudiants de l'Université Sainte-Mary's scander un chant glorifiant le viol de mineures lors d'une initiation¹³⁸. Devant l'émoi et la consternation provoquée par cet incident, l'université annonçait la mise sur pied d'un comité d'expert.es chargé de produire une série de recommandations qui devaient servir à

¹³⁴ *Ibid.*

¹³⁵ Elizabeth Quinlan, « Sexual Violence in the Ivory Tower » dans Elizabeth Quinlan, dir, *Sexual Violence in Canadian Universities: Activism, Institutional Responses, and Strategies for Change*, Waterloo, Wilfrid Laurier University Press, 2017, 1, à la p 2 [Quinlan, « Ivory Tower »].

¹³⁶ Quinlan, « Betrayal », *supra* note 133 à la p 66.

¹³⁷ *Ibid* aux pp 61 et 65.

¹³⁸ Quinlan, « Ivory Tower », *supra* note 135 à la p 1.

prévenir les violences sexuelles et instaurer un environnement d'apprentissage sécuritaires¹³⁹.

Encore à titre d'illustration, en 2014, les médias ont mis au jour l'existence, à l'Université Dalhousie, d'un groupe facebook « fermé » dans lequel treize (13) étudiants en médecine dentaire proféraient des commentaires sexistes, misogynes et violents, ciblant parfois des étudiantes de leur programme. La réponse de l'administration à cet incident fût critiquée par des étudiantes dans le cadre d'une lettre ouverte, ce qui incita l'Université à mettre sur pied un groupe de travail ayant comme objectif de revoir et de repenser les politiques et les processus institutionnels afin de répondre d'une meilleure façon à ce type de problématique¹⁴⁰. Finalement, on peut également soulever l'exemple des événements qui se sont déroulés à l'université de la Colombie-Britannique durant lesquels certains chants promouvant la culture du viol ainsi que des stéréotypes envers les personnes autochtones avaient été dénoncés¹⁴¹.

1.2.3 Améliorer le traitement des plaintes pour violences à caractère sexuel : l'heure est à l'action

Le constat partagé par les groupes qui militent pour des campus universitaires exempts de violences sexuelles est que le travail entamé au cours des années 1990 n'a pas encore « tenu sa promesse de rendre les campus sécuritaires pour toutes les femmes »¹⁴². À travers le pays, une série d'initiatives étudiantes ont vu le jour et les activistes ont lancé différentes campagnes de sensibilisation et de mobilisation¹⁴³. Sur la scène juridique, on a pu observer un regain d'intérêt face aux recours devant les tribunaux et les commissions des droits de la personne. Règle générale, ces recours allèguent que les universités poursuivies n'ont pas

¹³⁹ *Ibid.*

¹⁴⁰ Dalhousie University, *Report of the Task Force on Misogyny, Sexism and Homophobia in Dalhousie University Faculty of Dentistry*, Task Force, Halifax, 2015, en ligne : < <https://www.dal.ca/faculty/dentistry/about/our-commitment-to-change/external-task-force.html> > (consulté le 7 juin 2020) [Dalhousie].

¹⁴¹ University of British Columbia, *Transforming UBC and developing a culture of equality and accountability: Confronting rape culture and colonialist violence. Recommendations for Professor Toope, President and Vice Chancellor of the University of British Columbia*, UBC President's Task Force on Gender based Violence and Aboriginal Stereotypes, 2014, en ligne <<https://equity.ubc.ca/resources/policies-reports/>> (consulté le 30 juin 2019).

¹⁴² Quinlan, « Ivory Tower », *supra* note 135 à la p 7.

¹⁴³ *Ibid* à la p 8.

su réagir de manière adéquate aux plaintes déposées par les victimes, échouant ainsi à leur fournir un environnement d'apprentissage sécuritaire et exempt de discrimination¹⁴⁴.

Face aux reproches formulés par les personnes survivantes, les gouvernements de certaines provinces canadiennes ont entrepris d'agir afin de contrer ces violences et améliorer les processus institutionnels de plaintes et de signalement (Tableau 3). En Ontario, la *Loi de 2016 sur le Plan d'action contre la violence et le harcèlement sexuel (en soutien aux survivants et en opposition à la violence et au harcèlement sexuel)*¹⁴⁵, entrée en vigueur le 8 septembre 2016, modifie notamment la *Loi sur le Ministère de la formation et des collèges et universités*¹⁴⁶ de manière à contraindre les établissements d'enseignement de la province d'adopter des politiques en matière de violence sexuelle¹⁴⁷.

Cette exigence se trouve également dans la *Loi sur la sensibilisation et la prévention en matière de violence à caractère sexuel*¹⁴⁸ adoptée par le gouvernement du Manitoba et entrée en vigueur le 28 avril 2017. S'inspirant de l'initiative législative ontarienne, la Colombie-Britannique a également adopté une telle loi, entrée en vigueur le 19 mai 2017¹⁴⁹. En Nouvelle-Écosse, l'assemblée nationale a refusé d'adopter, à quatre reprises, des projets des loi qui aurait obligé les universités à adopter des politiques visant de manière spécifique à lutter contre les violences sexuelles¹⁵⁰. En lieu et place, dix (10) universités de la province se sont engagées à adopter des politiques traitant de la violence

¹⁴⁴ Voir, par exemple, Alyshah Hasham, « Mandi Gray settles human rights complaint with York University over sex assault policies », *The Star*, en ligne : < <https://www.thestar.com/news/gta/2016/12/12/mandi-gray-settles-human-rights-complaint-with-york-university-over-sex-assault-policies.html> > (consulté le 7 juin 2020).

¹⁴⁵ LO 2016 c 2. De plus, le Ministère de la condition féminine de l'Ontario avait élaboré, en 2012, un guide de ressources à l'attention des collèges et des universités afin d'intervenir contre les violences à caractères sexuels, voir Ministère de la Condition féminine de l'Ontario, *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et les universités*, Gouvernement de l'Ontario, 2012, en ligne : <http://www.women.gov.on.ca/owd/french/ending-violence/campus_guide.shtml> (consulté le 7 juin 2020).

¹⁴⁶ LRO 1990 c M19.

¹⁴⁷ *Ibid*, s 17(3). La Loi prévoit également que les collèges et universités sont tenus de prendre en considération les observations des étudiant.es lorsqu'ils élaborent ces politiques. Ils doivent également examiner celles-ci au moins une fois tous les trois ans, *ibid*, s 74(4)(5).

¹⁴⁸ PL 15, *Loi sur la sensibilisation et la prévention en matière de violence à caractère sexuel (modification de la Loi sur l'administration de l'enseignement postsecondaire et de la Loi sur les établissements d'enseignement professionnels privés)*, 1^{re} sess, 41^e lég, Manitoba, 2016.

¹⁴⁹ *Sexual Violence and Misconduct Policy Act*, SBC 2016 c 23.

¹⁵⁰ Council of Nova Scotia University Presidents, *Changing the Culture of Acceptance: Recommendations to address sexual violence on university campuses: Recommendations to address sexual violence on university campuses*, 2017, en ligne : <<https://novascotia.ca/lae/pubs/>> (consulté le 7 juin 2020).

sexuelle en signant un protocole d’entente de nature non-contraignant avec le gouvernement¹⁵¹.

Tableau 2 – Lois canadiennes contraignant les établissements d’enseignement à adopter des politiques en matière de VACS.

Province ou territoire	Lois	Entrée en vigueur
Ontario	Modifications apportées à la Loi sur le Ministère de la formation et des collèges et universités , LRO 1990 c M-19	1 ^{er} janvier 2017
Manitoba	Modifications apportées à la Loi sur l’administration de l’enseignement postsecondaire , C.P.L.M. c. A6.3 et à la Loi sur les établissements d’enseignement professionnel privé , C.P.L.M. c. P137	28 avril 2017
Colombie-Britannique	Adoption de la Sexual Violence and Misconduct Policy Act , SBC ch 23	19 mai 2017
Québec	Adoption de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d’enseignement supérieur , c P-22.1	8 décembre 2017
Île-du-Prince-Édouard	Adoption de la Post-secondary Institutions Sexual Violence Policies Act , RSPEI 1988, c P-11.2 et d’un règlement portant le même nom	1 ^{er} septembre 2020
Yukon	Modifications apportées à la Loi sur les universités du Yukon , LY 2019, c 15	6 février 2020

Une autre tentative d’encadrer de manière législative cette obligation fût présentée à l’assemblée nationale de la Nouvelle-Écosse le 11 septembre 2018, mais elle échoua¹⁵². En Alberta, la situation est semblable : bien qu’aucune loi ne fût adoptée, le Ministre de l’éducation supérieur de la province encourage, depuis 2016, les universités à se doter d’une politique visant les violences sexuelles¹⁵³. L’assemblée législative de l’Île-du-

¹⁵¹ Julia-Simone Rutgers, « Province reluctant to legislate university sexual assault policies: Half of Nova Scotia’s universities fail to meet the current non-binding standards for sexual violence strategies », *The Cost* (31 août 2017), en ligne : <https://www.thecoast.ca/halifax/province-reluctant-to-legislate-university-sexual-assault-policies/Content?oid=9136205> (consulté le 7 juin 2020).

¹⁵² PL 64 *Sexual Violence Action Plan Act*, 2e sess, 63e lég, Nouvelle-Écosse (première lecture le 11 septembre 2018).

¹⁵³ Anqui Shen, « Universities across Canada implement sexual violence policies: Legislation in three provinces mandates that postsecondary institutions adopt stand-alone sexual violence policies starting

Prince-Édouard a adopté une loi visant à obliger ses institutions d'enseignement post-secondaire à élaborer une politique sur les violences sexuelles, mais celle-ci n'est pas encore entrée en vigueur¹⁵⁴ ainsi qu'un règlement énumérant notamment les différents éléments que doit contenir la politique adoptée par les universités¹⁵⁵. Finalement, le territoire du Yukon a fait adopter à l'automne 2019 des modifications à sa *Loi sur les universités du Yukon*¹⁵⁶ pour y ajouter l'obligation de mettre en œuvre des politiques universitaires visant la prévention et le traitement des plaintes pour violences sexuelles¹⁵⁷.

Au Québec, la Ministre de l'éducation supérieur de l'époque, Mme Hélène David, annonçait, à l'automne 2016, son intention de faire adopter une loi-cadre pour contrer les VACS sur le campus collégiaux et universitaires¹⁵⁸. Dans la foulée de cette annonce, des consultations ont eu lieu dans certains campus cégépiens et universitaires¹⁵⁹. Le 21 août 2016, la Ministre rendait publique la stratégie du gouvernement pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel dans l'enseignement supérieur¹⁶⁰. Cherchant à « favoriser l'émergence d'une culture du respect et de la responsabilisation des individus », le plan d'action visait notamment à fournir aux étudiant.es qui dévoilent une agression à caractère sexuel des mesures d'accommodements académiques¹⁶¹, ainsi qu'à « soutenir chaque établissement d'enseignement pour que chacun se dote d'un code de conduite et d'une politique visant à contrer les violences à caractère sexuel et s'adressant à l'ensemble du personnel et des étudiantes et étudiants »¹⁶².

this year », *Affaires universitaires* (4 août 2017), en ligne : < <https://www.universityaffairs.ca/news/news-article/universities-across-canada-implement-sexual-violence-policies/> > (consulté le 7 juin 2020).

¹⁵⁴ François Pierre Dufault, « Violence sexuelle sur les campus : la Loi de l'Î-P-É va-t-elle assez loin? » (30 octobre 2019), en ligne : *Radio-Canada*, < <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1368252/violence-sexuelle-campus-colleges-universite-loi-ile-prince-edouard> > (consulté le 7 juin 2020).

¹⁵⁵ *General Regulations*, PEI Reg EC149/20, art 3.

¹⁵⁶ LY 2019, c 15.

¹⁵⁷ *Ibid*, art 23.

¹⁵⁸ Nadeau, supra note 15.

¹⁵⁹ En janvier dernier, des associations étudiantes critiquaient cependant les démarches du Ministère de l'éducation, dénonçant l'exclusion des premières concernées, les survivantes de violences sexuelles, du processus de consultation, voir *Ibid*.

¹⁶⁰ Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur Gouvernement du Québec, *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur: Parce qu'il faut parler et agir. Parce que les victimes ne doivent plus jamais être laissées à elles-mêmes*, Gouvernement du Québec, 2017, en ligne : < <http://www.education.gouv.qc.ca/colleges/enseignants-et-personnel-de-college/soutien-des-etudiants/violences-a-caractere-sexuel/> > (consulté le 7 juin 2020).

¹⁶¹ *Ibid*.

¹⁶² *Ibid*.

Problématique de recherche

Les groupes de femmes et les regroupements féministes dénoncent depuis longtemps le système de justice criminel qui, selon elles, serait mal adapté à leurs besoins et ne leur permettrait pas d'obtenir justice lorsqu'elles subissent une forme ou l'autre de violence. De fait, seulement, selon des données publiées en 2017, 12% des agressions sexuelles signalées à la police ont mené à une déclaration de culpabilité au criminel au Canada, comparativement à 23% pour les affaires de voies de fait¹⁶³. Plus encore, l'agression sexuelle est un phénomène social sous-judiciarisé alors que seulement 5% des victimes porteraient plainte contre leurs agresseurs¹⁶⁴. Les enquêtes de victimisation révèlent que l'une des raisons expliquant ce non-recours au droit est la peur de subir, au travers l'appareil judiciaire (police et tribunaux), une « double victimisation »¹⁶⁵. En effet, la peur de ne pas être crues expliquerait, en tout premier lieu, le faible taux de dénonciation pour ce type d'infraction¹⁶⁶, alors que les mythes et préjugés entourant les victimes d'agressions sexuelles persistent, en dépit des avancées législatives obtenues depuis quelques années¹⁶⁷. Ce faisant, les victimes, particulièrement celles qui proviennent des groupes les plus opprimés, entretiennent une méfiance à l'égard des institutions judiciaires.

Cette méfiance semble également présente parmi les étudiant.es survivant.es de violences à caractère sexuel lorsque vient de temps de dénoncer leur agression auprès de leurs institutions universitaires : « les personnes survivantes n'ont nulle part vers où se tourner puisque les obstacles qu'elles rencontrent dans les salles d'audience et dans le système

¹⁶³ Statistique Canada, 2017; cité dans Michèle et al Frenette, *Femmes victimes de violence et système de justice pénale: expériences, obstacles et piste de solution*, Montréal, Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, 2018, en ligne : < <https://sac.uqam.ca/nouvelle/14-nouvelles/373-femmes-victimes-de-violence-et-systeme-de-justice-penale-experiences-obstacles-et-piste-de-solution-une-recherche-exploratoire-partenaire-soutenue-par-le-service-aux-collectivites.html>> (consulté le 7 juin 2020).

¹⁶⁴ Statistique Canada, 2015. Ce taux de dénonciation est semblable à celui qui prévaut aux États-Unis; voir Quinlan, Clarke et Miller, *supra* note 10.

¹⁶⁵ Julie Desrosiers, *Comment favoriser la dénonciation et améliorer le traitement des victimes d'agressions sexuelles? Quelques pistes de réflexion juridique*, Conférence, Université féministe d'été, Université Laval, 22 mai 2017.

¹⁶⁶ Frenette, *supra* note 163.

¹⁶⁷ Julie Desrosiers et Geneviève Beausoleil-Allard, *L'agression sexuelle en droit canadien*, 2^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2019, aux pp 5-44.

criminel de justice se retrouvent également sur leurs campus »¹⁶⁸. *Les résultats de l'enquête ESSIMU ont montré que, parmi l'échantillon disponible, seulement 9,6% des personnes ayant vécu une forme de violence sexuelle avaient dénoncé ou signalé l'événement auprès des instances ou ressources de l'université*¹⁶⁹. Les données récoltées indiquent que ce non-signalement s'explique, en premier lieu par la croyance selon laquelle la situation n'était pas assez grave pour la signaler (78,9% des personnes n'ayant pas dénoncé)¹⁷⁰. Parmi les autres raisons invoquées on compte : la volonté de ne plus penser à l'incident et d'aller de l'avant (29,8%), la crainte que des personnes de l'université ne prennent pas la situation au sérieux (20,2%), la crainte de ne pas avoir assez de preuves pour que les instances de l'université puissent intervenir (19,5%), le fait de ne pas savoir à qui s'adresser à l'université (16,2%), la crainte des représailles de la personne ayant commis ces gestes ou de son entourage (16%), l'absence de confiance dans les personnes ou instance/ressources de l'université (15,7%), etc.¹⁷¹ *La crainte que l'université ne prenne pas la situation au sérieux était d'autant plus présente lorsqu'une victime appartenait à une minorité de genre*^{*172}.

¹⁶⁸ Rebecca McCray, « Sexual Assault Survivors Are Asking: Campus or Courtroom? », *Takepart* (14 décembre 2015), *Takepart*, en ligne : < <http://www.takepart.com/article/2015/12/14/sexual-assault-campus> > (consulté le 7 juin 2020).

¹⁶⁹ ESSIMU, *supra* note 11.

¹⁷⁰ *Ibid.*

¹⁷¹ *Ibid.*

¹⁷² Le terme « minorité de genre », dans le cadre de l'étude, réfère « aux participant.es n'ayant pas répondu être un homme ou une femme s'identifiant au genre qui leur a été attribué à la naissance. Sont notamment incluses dans cette expression les personnes trans et les personnes non binaires » : *ibid* à la p 24. *Il est intéressant de noter que ce taux de dénonciation est semblable à celui qui prévaut dans les campus universitaires américains. En effet, selon un rapport sorti en 2015, 11,7% des étudiantes et étudiants américains victimes de violences à caractère sexuel auraient dénoncé leur agression auprès des instances universitaires; voir David Cantor et al, Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct, The Association of American Universities, 2015, en ligne : <<https://www.aau.edu/key-issues/aau-climate-survey-sexual-assault-and-sexual-misconduct-2015>> (consulté le 7 juin 2020); voir aussi Aliza Lopes-Baker et al, « Canada and United States: Campus Sexual Assault Law & Policy Comparative Analysis » (2017) 41 Can-USLJ 156. De plus, une recherche effectuée auprès d'étudiant.es fréquentant une université publique du sud-ouest des États-Unis a permis d'identifier huit thèmes affectant la décision des personnes survivantes de ne pas signaler leur agression aux instances de l'université. En ordre de récurrence, ces huit thèmes se déploient ainsi : 1) la situation n'était pas assez grave pour que je la signale; 2) je ne savais pas que je pouvais porter plainte ou je ne savais pas comment porter plainte; 3) ça n'avait pas de lien avec l'université; 4) j'avais peur; 5) j'étais en état d'ébriété au moment de l'agression; 6) j'avais trop honte; 7) je ne voulais pas causer de problème à l'agresseur; 8) je pensais qu'on m'aurait reproché de m'être mise dans cette situation Chelsey Spencer et al, « Why Sexual Assault Survivors Do Not Report to University: A Feminist Analysis » (2017) 66 Family Relations 166.*

Récemment, les groupes représentant les survivantes d'agression sexuelle sur les campus universitaires nous ont invité à repenser les politiques et les processus de dévoilement et de plainte en fonction des besoins des personnes survivantes. Selon Mélanie Lemay, une des cofondatrices de Québec contre les violences sexuelles (QCVS), il faut tenter de s'éloigner du modèle criminel et réaliser que « les universités ont un pouvoir d'action qu'aucune Cour de justice ne pourrait être en mesure de mettre en place, soit le fait de protéger ses étudiants et d'assurer leur sécurité sur le campus »¹⁷³. Le postulat de ces groupes est que c'est seulement en s'intéressant à la problématique des violences à caractère sexuel du point de vue des personnes qui en sont victime que nous pouvons espérer diminuer barrières à la dénonciation.

Suivant l'invitation lancée par les militantes de recentrer nos pratiques et nos procédures autour des survivantes et, gardant en tête le contexte de discrimination structurelle qui caractérise les violences à caractère sexuel, mon projet de recherche vise à répondre à cette question d'ordre général : « comment les politiques et les procédures peuvent-elles être en mesure de s'attaquer aux inégalités sociales qui sous-tendent la problématique de violences sexuelles en milieu universitaire? ». En tentant de trouver réponse à cette question, je devrai me demander « de quelle façon le processus de plainte peut être modifié de manière à diminuer les barrières à la dénonciation qui s'érigent devant les personnes survivantes? ». Dans cette quête d'une procédure qui puisse répondre prioritairement aux besoins des personnes survivantes, je prévois qu'une dernière question émergera : « comment les procédures de plaintes et de dévoilement peuvent-elles être construites autour des survivantes et de leurs besoins, tout en respectant la notion d'équité procédurale? ». Sachant que les universités sont plongées dans des « faisceaux de droits et d'obligations »¹⁷⁴, mes réflexions devront cependant tenir compte de la spécificité du milieu universitaire. Avant de m'attarder à ces questions, le fait d'inscrire ma recherche

¹⁷³ Le Devoir de débattre, *Violences à caractère sexuel sur le campus: la loi 151 va-t-elle assez loin?*, Conférence-débat, Université du Québec à Montréal, 22 mars 2018, en ligne : <<https://www.youtube.com/watch?v=2sUBFb8wsxo>> (consulté le 7 juin 2020); Ambre Sachet, « Violences à caractère sexuel sur les campus: la loi va-t-elle assez loin? » (23 mars 2018), en ligne : Le Bon, la Brute et le Critique < <https://ambre6sachet.com/2018/03/23/violences-sexuelles-sur-les-campus-la-loi-va-t-elle-assez-loin/>> (consulté le 7 juin 2020).

¹⁷⁴ Andrée Lajoie et Michelle Gamache, *Droit de l'enseignement supérieur*, Montréal, Éditions Thémis, 1990.

dans la foulée de l'adoption du projet de loi 151 me conduira d'abord à répondre à cette question : « en quoi les revendications des groupes de personnes survivantes et des groupes étudiants québécois e canadiens sont-elles reflétées dans la Loi 22.1 et dans les politiques universitaires québécoise? ». Cette question occupera une bonne partie de mon deuxième chapitre.

1.3 Le cadre théorique et la méthodologie de recherche

Dans cette section, je compte exposer le cadre théorique à l'aune duquel je vais analyser les résultats de ma recherche : l'approche féministe des VACS. Puisque le fait d'adopter une telle approche aura nécessairement des conséquences sur mes choix méthodologiques, je décrirai par la suite la position épistémologique que j'ai choisi d'adopter dans ce mémoire, soit une position qui se fonde sur les théories féministes du positionnement (*feminist standpoint theory*).

1.3.1 L'approche féministe des violences à caractère sexuel

Dans le cadre de ce mémoire, j'adopterai une conception féministe des violences à caractère sexuel. Selon plusieurs théoriciennes féministes, l'agression sexuelle doit être perçue comme un phénomène social caractérisé par des injustices systémiques¹⁷⁵. Comme le précise la philosophe Ann J. Cahill: « l'agression sexuelle en tant que phénomène culturel ne consiste pas simplement en une série de mauvaises actions, plutôt à un déni systémique d'accès à l'égalité pour les femmes »¹⁷⁶.

Selon l'approche féministe, les VACS s'inscrivent dans un système plus large d'oppression envers les femmes. Les théoriciennes s'intéressent aux différentes manifestations de la violence sexuelle et à la manière dont elles interagissent ensemble pour renforcer et maintenir l'oppression des femmes au sein de la société. Au lieu de limiter la violence sexuelle à un problème individuel, les féministes cherchent donc à exposer son aspect

¹⁷⁵ Ann J Cahill, « Why Theory Matters. Using Philosophical Resources to Develop University Practices and Policies Regarding Sexual Violence » dans Elizabeth Quinlan, dir, *Sexual Violence in Canadian Universities: Activism, Institutional Responses, and Strategies for Change*, Waterloo, Wilfrid Laurier University Press, 2017.

¹⁷⁶ Ma traduction: *Ibid.*

collectif : « [l]es agressions sexuelles ne sont pas le produit de pathologies, de pulsions sexuelles incontrôlables ou d'une provocation : c'est une prise de contrôle. (...) La violence envers les femmes et la peur de la subir permettent de maintenir les rapports de sexe inégaux (...) »¹⁷⁷.

Ainsi, dans le cadre de ce projet de recherche, je partirai du postulat selon lequel les violences à caractère sexuel sont un des piliers du système patriarcal, le patriarcat que l'on peut définir comme « un système social dans lequel les hommes occupent de manière disproportionnée les positions d'autorité et de pouvoir; un système dans lequel les normes et les valeurs qui sont privilégiées sont celles qui sont associées avec la masculinité »¹⁷⁸.

En outre, l'approche féministe nous offre une définition plus large et inclusive de ce que constitue la violence à caractère sexuel¹⁷⁹. Selon cette approche, les VACS dites « ordinaires » méritent que l'on s'y attarde et qu'on les combatte. Ce type de violences « s'insère[nt] dans les interactions sociales de la vie quotidienne, dans les activités routinières »¹⁸⁰. Ces violences tendent à être normalisées par les personnes qui en sont la cible puisqu'elles s'insèrent dans un contexte de « socialisation genrée traditionnelle » qui a pour effet de les banaliser¹⁸¹. Les militantes et les théoriciennes féministes ont développé un concept désormais célèbre pour parler de cette « culture de la banalisation » : il s'agit de la notion de « culture du viol ».

Cette notion est utilisée pour « caractériser un environnement social, médiatique, juridique et politique qui banalise, normalise, voire érotise et dès lors perpétue les violences sexuelles en véhiculant des discours et des comportements sexistes, misogynes ou associés à certains types de masculinité »¹⁸². Elle est utile puisqu'elle nous permet de situer les différentes manifestations de violences à caractère sexuel sur un « continuum de violences » qui va de

¹⁷⁷ Esther Paquette, « Ni déni ni police: réagir aux agressions sexuelles dans le mouvement étudiant. Le cas de l'AFESH de l'UQAM. » (2016) 15 *Nouveaux cahiers du socialisme* 196; Jalna Hanmer, « Violence et contrôle social des femmes » (1977) 1 *Nouvelles Questions Féministes* 68.

¹⁷⁸ Notre traduction : Allan G Johnson, *The Gender Knot: Unraveling Our Patriarchal Legacy*, 2^e éd., Philadelphia Temple University Press, 2005.

¹⁷⁹ Lise Savoie, « L'invisibilité de la violence sexuelle ordinaire chez les étudiantes universitaires: des expériences à comprendre » (2018) 31:2 *Recherches féministes* 141.

¹⁸⁰ *Ibid.*

¹⁸¹ *Ibid.*

¹⁸² ESSIMU, *supra* note 11.

remarques dites « anodines », par exemple par l'usage de blague sexistes, à une forme plus « extrême », telle l'agression sexuelle¹⁸³. D'ailleurs, dans un texte paru en 1970, l'autrice Jalna Hanmer suggérait une définition de la violence envers les femmes qui s'apparente à cette notion de continuum de violences :

Une définition sociologique de la violence envers les femmes doit tenir compte de l'usage de la force et de la menace comme moyen d'obliger les femmes à se comporter ou à ne pas se comporter de telle ou telle façon. La mort se situe à un extrême et la menace à l'autre. Entre les deux, on trouve toutes sortes de comportements quotidiens, depuis les coups superficiels jusqu'aux blessures graves, en passant par l'agression sexuelle et le viol. Notre définition de la violence comprend les catégories légales, mais les dépasse en incluant tous les comportements qui visent à obtenir la soumission. C'est une définition de femmes : elle part du point de vue de la victime.¹⁸⁴

Qui plus est, les théories développées par les philosophes féministes peuvent nous permettre de saisir l'ampleur du dommage que peuvent causer les violences sexuelles : il s'agit d'une atteinte grave à l'autonomie corporelle et sexuelle d'une personne¹⁸⁵. La philosophe Ann J. Cahill, en parlant de la spécificité du dommage causé par l'agression sexuelle, mobilise le concept d'autonomie relationnel, c'est-à-dire « l'idée que l'accès d'une personne à l'autonomie individuelle et à l'autodétermination est le produit des relations qu'elle a vécues¹⁸⁶. Lorsqu'une personne est victime d'agression sexuelle, c'est donc non seulement son autonomie corporelle qui est attaquée, mais sa capacité de s'engager en relation avec autrui¹⁸⁷. L'agression sexuelle vient nier l'intersubjectivité d'une personne et ultimement, sa capacité à se définir elle-même¹⁸⁸. Cette conceptualisation de la VACS nous permet de poser l'hypothèse selon laquelle cette forme de violence se distingue des autres et appelle une façon particulière d'y réagir, d'où l'opportunité de concevoir des politiques universitaires qui en traite de manière distincte.

En 1989, Catharine A. Mackinnon soulignait déjà les conséquences néfastes du harcèlement sexuel, en termes d'égalité entre les genres, tant dans le milieu

¹⁸³ Emilie Buchwald, Pamela R Fletcher et Martha Roth, *Transforming a rape culture*, Rev éd, Minneapolis, Milkweed Editions, 2005. Voir aussi Paquette, *supra* note 177.

¹⁸⁴ Hanmer, *supra* note 177.

¹⁸⁵ J Cahill, *supra* note 175.

¹⁸⁶ *Ibid.*

¹⁸⁷ Ann J Cahill, *Rethinking Rape*, Ithaca, Cornell University Presse, 2001.

¹⁸⁸ *Ibid.*

professionnel que dans la sphère académique¹⁸⁹. À terme, le message que l'on envoie aux étudiantes au travers l'imposition des différentes formes que prennent les VACS à l'université, est qu'elles n'ont pas leur place dans le monde académique : « le mépris cumulatif de leur autonomie et de leurs compétences est à la fois un reflet et un renforcement de la subordination sociale des femmes au sein de la société »¹⁹⁰. Dans le cadre de ce projet de recherche, je tenterai de garder en tête ce constat : les universités forment des micros-cultures, mais elles sont également le reflet de la culture ambiante¹⁹¹. Pour cette raison, la conceptualisation féministe des violences à caractère sexuel et la notion de culture du viol nous seront utiles pour analyser les différentes formes que prennent les VACS en contexte universitaire.

1.3.2 Les théories féministes du positionnement

Les réflexions déployées dans ce projet, mais surtout la méthode de recherche utilisée, se fonderont sur les théories féministes du positionnement (*feminist standpoint theory*). Cela signifie que je tenterai, tout au long du processus de recherche, de partir de la prémisse selon laquelle la position sociale occupée par les victimes, et plus particulièrement celles qui se trouvent aux frontières de différents axes d'oppressions¹⁹², leur permet d'avoir une meilleure compréhension de la problématique des VACS¹⁹³. Concernant l'apport de ces théories en recherche, les autrices Michèle Ollivier et Manon Tremblay sont d'avis que « [c]ette approche (...) a le mérite de mettre en lumière les liens étroits entre la théorie et la lutte des groupes dominés pour la reconnaissance de leurs points de vue »¹⁹⁴. En effet, les théories féministes du positionnement partagent l'idée selon laquelle un savoir responsable est celui qui vise à construire un monde plus égalitaire : « toute théorie

¹⁸⁹ A MacKinnon, *supra* note 37. Voir aussi cet article de la même autrice dans lequel elle montre que l'agression sexuelle n'est pas qu'un crime, il s'agit d'un acte d'inégalité de genre : Catharine A. Mackinnon, « A Sex Equality Approach to Sexual Assault » 989 *Annals New York Academy of Sciences* 265.

¹⁹⁰ Kilcoyne, *supra* note 2.

¹⁹¹ J Cahill, *supra* note 175.

¹⁹² Voir notamment Hooks, *supra* note 17.

¹⁹³ Code, *supra* note 18; Harding, *supra* note 18.

¹⁹⁴ Michèle Ollivier et Manon Tremblay, *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*, Montréal, Harmattan, 2000.

féministe se fonde dans l'expérience et se mesure par ses effets concrets d'amélioration du quotidien des femmes dans leur ensemble »¹⁹⁵.

Loin d'être un accroc à l'objectivité, cette démarche permet, au contraire, de la maximiser. Ainsi, ma recherche tendra vers l'objectivité, tel que le conçoit Sandra Harding dans son texte *Strong "Objectivity" and Socially Situated Knowledge*¹⁹⁶. Pour cette dernière, l'utilisation de la théorie féministe du positionnement permet la production d'un savoir « objectif » *au sens fort du terme* puisqu'elle permet d'offrir une « vision plus complète et adéquate »¹⁹⁷ de la réalité sociale. Elle propose de reconnaître que le savoir humain est *socialement et historiquement situé* et de déterminer quelles sont les situations sociales qui sont en mesure de produire le savoir le plus « objectif » possible¹⁹⁸. En d'autres mots, si nous arrivons à analyser les croyances sociétales qui façonnent les pratiques scientifiques, nous aurons plus de chance d'obtenir un savoir conforme à la réalité sociale¹⁹⁹. Elle associe le concept d'objectivité *au sens faible du terme* à l'objectivité scientifique traditionnelle qui cherche à s'affranchir du monde social et sensible. Elle considère que ce concept ne permet aucunement d'atteindre l'objectivité tant désirée et, pis encore, s'avère un outil formidable au service des dominants²⁰⁰.

Le concept de l'objectivité *au sens fort du terme* nécessite que l'on procède à un examen précis et exhaustif des présupposés à l'œuvre dans la construction du savoir²⁰¹. Le programme épistémologique proposée par Sandra Harding exige un exercice de réflexivité : elle nous invite à analyser les biais et les présupposés qui façonnent notre conception du monde, ceux qui sont à l'œuvre dans notre propre pensée²⁰². Puisqu'elle montre que notre société est structurée par une hiérarchie de genre, elle suggère qu'une façon d'arriver à un savoir plus « objectif » est de réfléchir à partir de la perspective de la vie des femmes²⁰³. Ce qu'il faut faire, précisément, c'est commencer la recherche par le

¹⁹⁵ Michelle Boivin, « Le féminisme en capsule: un aperçu critique du droit » (1992) CJWL 357.

¹⁹⁶ Harding, *supra* note 18.

¹⁹⁷ Ollivier et Tremblay, *supra* note 194.

¹⁹⁸ Harding, *supra* note 18.

¹⁹⁹ *Ibid.*

²⁰⁰ *Ibid.* Elle écrit: « l'idéal du scientifique rationnel désintéressé fait progresser l'intérêt personnel des élites sociales et, ironiquement, des scientifiques en quête de statut et de pouvoir » : *Ibid.*

²⁰¹ Harding, *supra* note 18.

²⁰² *Ibid.*

²⁰³ *Ibid.* Ma traduction de « from the perspective of women's lives ».

point de vue des personnes dominées; « [des personnes] qui n'ont aucun intérêt à ignorer le fonctionnement réel de l'ordre social »²⁰⁴.

Le fait d'inscrire ma recherche dans une perspective féministe commande une façon d'être avec mon objet de recherche. Pour les chercheuses féministes, la rigueur et l'objectivité d'une recherche ne passent pas par une « rupture entre le "sujet" et l'"objet" »²⁰⁵. Dans le cadre de ma recherche, je n'hésiterai donc pas à laisser transparaître ma subjectivité. Je procéderai à une mise en contexte sociohistorique du sujet de recherche ainsi qu'à un dévoilement *explicite* de mes valeurs, de mes expériences, de mon positionnement²⁰⁶. Il ne s'agit non seulement de reconnaître la valeur objective du dévoilement de notre positionnement de chercheuse, mais aussi sa « capacité créative »²⁰⁷. Il faut reconnaître que nos expériences, notre vécu de femme s'avèrent un avantage épistémologique qu'il ne faut pas sous-estimer ou nier²⁰⁸.

Ainsi, il me faut dévoiler clairement mon positionnement face au sujet de cette recherche. Pour ce faire, je présenterai quelques éléments de mon parcours personnel et professionnel qui peuvent influencer ma recherche. Mon parcours universitaire a commencé par l'apprentissage de la philosophie. Mon intérêt déjà né envers les théories des philosophes féministes s'est accentué durant ce passage, malgré l'absence de ces théories parmi le corpus obligatoire du programme. À la suite d'une expérience de travail dans une maison d'hébergement pour femmes et enfants victimes de violence conjugale, j'ai décidé d'entreprendre des études en droit. Je suis désormais avocate et je travaille présentement à titre de chercheuse à la Cour supérieure du Québec.

Comme je suis plongée dans le contexte universitaire depuis près de 10 ans, je peux dire que je connais bien ce milieu. Au cours de mon parcours académique, j'y ai observé différentes situations qui peuvent s'inscrire dans un continuum de VACS. Je sais également que la communauté universitaire est traversée de relations de pouvoir, qui se déploient

²⁰⁴ *Ibid.*

²⁰⁵ Ollivier et Tremblay, *supra* note 194.

²⁰⁶ Rémi Bachand, « Les apports de la théorie féministe du positionnement dans une théorie (critique) du droit (international) » dans Georges Azzaria, dir., *Les cadres théoriques et le droit. Actes de la 2e journée d'étude sur la méthodologie et l'épistémologie*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, 137.

²⁰⁷ Ollivier et Tremblay, *supra* note 194.

²⁰⁸ *Ibid.*

entre professeurs et étudiant.es, mais également entre étudiantes et étudiants. De plus, je connais le milieu du militantisme féministe, pour m’y être impliqué quelques années.

Finalement, mon expérience de femme m’apporte une certaine connaissance des VACS, mais je suis consciente que mon identité de femme blanche cisgenre hétérosexuelle, n’étant pas marquée par plusieurs axes d’oppression, ne me permet pas de saisir toute la complexité de mon sujet de recherche. Pour cette raison, je tenterai de bien saisir le point de vue des personnes qui se trouvent à la frontière de différents marqueurs discriminatoires (race, handicap, orientation sexuelle, etc.) afin de mieux comprendre le phénomène des violences à caractère sexuel en milieu universitaire.

1.3.3 Une méthodologie de recherche fondée sur les revendications formulées par les groupes étudiants et les groupes représentant les personnes survivantes

Dans le cadre de ce mémoire, le fait d’inscrire ma recherche dans le jalon des théories féministes du positionnement se traduira par une volonté de centrer mon analyse sur les revendications formulées par les groupes étudiants et les groupes représentant des personnes survivantes et des survivants de violences à caractère sexuel et leurs allié.es. Ce faisant, je suis consciente que j’écarte de mon analyse les positions des employé.s et des professeur.es survivant.es. Malgré que celles-ci et ceux-ci sont souvent déjà protégé.es contre le harcèlement sexuel et sexiste en tant que salarié.es au sens de leur convention collective ou en tant que travailleur ou travailleuse au sens de la *Loi sur les normes du travail*, il aurait tout de même été intéressant d’étudier la problématique de leur point de vue, notamment en questionnement l’efficacité de cette protection et les possibles conflits d’application qui pourraient résulter de l’enchèvement de ces différentes lois, politiques et conventions collectives. J’ai choisi de limiter mon étude au point de vue des groupes étudiants et des groupes représentant les personnes survivantes de VACS surtout parce que l’adoption de la Loi 22.1 est le résultat d’un travail de militance d’abord mené par ces groupes : je trouvais alors tout à propos d’étudier l’application de cette Loi à l’aune de leur perspective.

Mon travail de recherche a débuté par une revue de presse qui visait à ressembler les critiques formulées par des personnes survivantes de VACS en contexte universitaires et

relatés par des médias²⁰⁹. Cette première étape s'est imposée à moi puisque j'étais déjà plongé, de par mon intérêt personnel pour cette lutte, parmi ces discours critiques et ces voix qui se faisaient de plus en plus entendre dans la sphère publique et médiatique. Je me suis intéressé plus précisément aux critiques formulées à l'égard des processus de plaintes mise en place par les universités. Je suis consciente que cette méthode ne permet pas d'accéder directement aux discours des personnes survivantes, leurs propos étant relatés par des journalistes. Le mieux, au plan de la recherche, aurait été de pouvoir effectuer des entrevues avec des personnes survivantes. J'ai dû exclure cette possibilité surtout pour des raisons pratiques et financières. Je reste d'avis que ce tour d'horizon, cumulé aux connaissances que je possédais déjà en raison de mon point de vue situé d'étudiantes universitaires, m'a permis d'au moins saisir rapidement les points forts de la parole des premières concernées par la problématique étudiée.

Afin de déterminer de quelle façon le processus de plainte peut être modifié de manière à diminuer les barrières à la dénonciation, j'ai consulté un ensemble de documents, d'études ainsi que des articles de journaux²¹⁰. Après avoir identifié les enjeux qui intéressent les groupes étudiants et les groupes représentant les personnes survivantes de VACS, j'ai élaboré une grille d'analyse construite autour des thèmes les plus récurrents. En utilisant comme point d'ancrage cette grille, mon objectif visait à déterminer si les politiques adoptées par les universités sont construites autour des revendications formulées par les différents groupes faisant l'objet de mon analyse.

Bien que j'ai choisi de concentrer mes efforts de recherche sur le processus de signalement et de plainte, excluant ainsi ce qui concerne la prévention et l'éducation, j'ai décidé d'analyser les objectifs des Politiques, leurs définitions ainsi que leur champ d'application, étant d'avis que ces données me seront utiles pour étudier la façon dont les procédures peuvent être en mesure (ou non) de s'attaquer aux inégalités qui sous-tendent la problématique des violences à caractère sexuel en contexte universitaire.

²⁰⁹ J'ai retenu une vingtaine d'articles et vous trouverez plus de détails sur la méthode utilisée dans le deuxième chapitre.

²¹⁰ Vous trouverez plus de détails au sujet de ces documents dans le deuxième chapitre de ce mémoire.

En résumé, mon projet de recherche vise essentiellement à mettre en dialogue la Loi 22.1, les Politiques universitaires ainsi que les revendications des groupes étudiants et des groupes représentant les personnes survivantes. Pour être clair, ce projet ne vise pas à épuiser les enjeux que peuvent faire surgir, en contexte universitaire, la problématique des VACS. Même s'il est possible que mon analyse en prenne compte, je ne me donne pas comme objectif d'exposer la perspective des personnes qui pourraient faire l'objet de plaintes de VACS ou la perspective des institutions universitaires. Mon intérêt de recherche sera limité aux interactions qui se déploient entre les revendications des groupes étudiés, la réponse du droit et la réponse institutionnelle.

En conclusion, dans ce chapitre, j'ai d'abord dressé un portrait juridique de l'enjeu des violences à caractère sexuel dans le domaine de l'éducation. Ainsi, la problématique des VACS peut être vu sous l'angle du droit à l'égalité puisque les outils juridiques en matière de droits de la personne ont le potentiel de s'adapter à la complexité cet enjeu. J'ai également souligné les obligations des universités à l'égard des personnes fréquentant leurs établissements d'enseignement : elles ont la responsabilité de leur fournir des conditions d'études exemptes de harcèlement et de discrimination. Après avoir mis au jour quelques-unes des failles dénoncées par les personnes survivantes dans le traitement des plaintes, j'ai discuté des récents efforts déployés à travers le Canada pour améliorer la prise en charge institutionnelle de la VACS dans l'enseignement post-secondaire. Au Québec, l'adoption de la Loi 22.1 est venu imposer aux établissements de nouvelles obligations en leur imposant des balises à respecter dans l'élaboration de leurs politiques visant à prévenir et combattre les VACS.

Ma recherche s'inscrit dans la mise en vigueur de cette Loi, alors que je me propose d'effectuer une analyse rigoureuse des politiques adoptées par les dix-huit (18) établissements d'enseignements soumis à celle-ci. Adoptant une approche féministe des VACS, je compte mobiliser une méthode de recherche qui tiendra compte du point de vue des groupes étudiants et des groupes représentant des personnes survivantes, conformément aux théories féministes du positionnement. Le travail de restitution de ces revendications me permettra de construire une grille qui deviendra le fondement de mon

analyse des Politiques universitaires. L'analyse de ce matériau de recherche devrait nous en apprendre davantage sur les VACS en milieu universitaire.

CHAPITRE II

LES POLITIQUES UNIVERSITAIRES AU QUÉBEC : UNE ANALYSE FÉMINISTE

Puisque j'ai décidé d'ancrer mon projet de recherche dans le contexte de la mise en œuvre de la Loi 22.1, je présenterai d'abord les débats qui ont entouré son adoption et les différentes positions des groupes représentant les personnes survivantes et les personnes étudiantes qui sont intervenus dans la cadre des consultations. Il s'agit d'une première étape visant à mettre en dialogue leurs revendications et la Loi 22.1. Par la suite, j'exposerai la manière dont j'ai construit la grille qui a servi à l'analyse des Politiques universitaires. Les deux sections qui suivront seront consacrées à la présentation des résultats de cette analyse. Dans un premier temps, je discuterai de la manière dont les Politiques universitaires se sont conformés à la Loi 22.1. Dans un second temps, je dévoilerai les résultats de l'analyse en ce qui attrait à la conformité des Politiques aux exigences formulées par les groupes faisant l'objet de mon analyse. Je souligne que j'ai volontairement omis de discuter de l'importance d'adopter une définition large et englobante de la notion de violence à caractère sexuel puisque ce critère sera analysé et discuté plus en détail dans le troisième et dernier chapitre de ce mémoire.

2.1 Le processus d'adoption de la Loi 22.1 et la création de la grille d'analyse des Politiques universitaires

Au Québec, bien que les militantes féministes dénoncent depuis longtemps le harcèlement sexuel et la culture du viol qui sévissent dans les universités de la province²¹¹, la réponse

²¹¹ À titre d'exemple, on peut mentionner la « brigade rose », un collectif féministe fondé en 1992 et voué notamment à dénoncer le harcèlement sexuel et la violence envers les femmes à l'Université du Québec à Montréal. Pour plus de détails à ce sujet, voir Anonyme, « UQAM champ de bataille: Histoire (incomplète) des actions féministes sur le campus » (8 mars 2015), en ligne : Françoise Stéréo <<http://francoisestereo.com/uqam-champ-de-bataille-histoire-incomplete-des-actions-feministes-sur-le-campus/>> (consulté le 2 mai 2020).

politique à cette problématique n'est intervenue que récemment, à la suite d'une lutte acharnée pour revendiquer des campus exempts de toutes formes de violences à caractère sexuel. Le 21 octobre 2016, nous avons assisté à la mise sur pied d'un mouvement social nommé « Québec contre les violences sexuelles » (ci-après « QCVS ») dont l'un des objectifs principaux était de voir le gouvernement adopter une loi-cadre qui imposerait aux institutions postsecondaires des normes strictes en matière de prévention, de sensibilisation et d'intervention en lien avec la violence sexuelle²¹². Le gouvernement répond à cet appel et lance, le 17 novembre 2017, une série de consultations sur la violence sexuelle sur les campus²¹³. Le 15 février 2017, dans le cadre de la première journée de réflexion sur les violences à caractère sexuel qui déroulait à Chicoutimi, la Ministre responsable de l'éducation supérieure, Mme Hélène David, annonçait déjà son intention de faire adopter une loi-cadre pour contrer les violences à caractère sexuel dans les institutions postsecondaires de la province d'ici la rentrée scolaire 2017²¹⁴.

Le projet de loi proposée par la Ministre sera plutôt adopté à la fin du semestre de cette même année. La présentation a eu lieu le premier novembre 2017. Des consultations particulières et des auditions publiques se sont déroulées le 16, 21, 22 et 23 novembre 2017. Dans le cadre de ces consultations, plusieurs intervenant.es se sont fait entendre. Le rapport de ces consultations fût déposé à l'Assemblée nationale le 28 novembre 2017 et le vote sur l'adoption de principe du projet de loi a eu lieu le 30 novembre 2017.

Par la suite, le projet de loi a fait l'objet d'une étude détaillée devant la Commission de la Culture et de l'Éducation les 30 novembre, 1 et 4 décembre 2017. Le 5 décembre 2017, le rapport de la Commission contenant les amendements adoptés fût déposé à l'Assemblée et son adoption a eu lieu le 6 décembre 2017. Le projet de loi a finalement atteint la dernière

²¹² Longueuil, Communiqué de presse, « Ensemble contre les violences sexuelles sur les campus québécois. Lancement du mouvement social Québec contre les violences sexuelles » (21 octobre 2016), en ligne : <<http://www.quebeccv.com/communiqu-du-21-octobre-2016>> (consulté le 2 mai 2020).

²¹³ Daphnée Dion-Viennes, « Violences sexuelles: La ministre David veut entendre les communautés universitaires et collégiales », *Journal de Montréal* (17 novembre 2016), en ligne : <<https://www.journaldequebec.com/2016/11/17/violences-sexuelles-la-ministre-david-veut-entendre-les-communaut-es-universitaires-et-collegiales>> (consulté le 2 mai 2020).

²¹⁴ Jessica Nadeau, « Une loi-cadre pour contrer la violence sexuelle sur les campus », *Le Devoir* (15 février 2017), en ligne : <<https://www.ledevoir.com/societe/education/491720/activites-d-initiation-sur-les-campus-une-loi-cadre-pour-contrer-les-violences-a-caractere-sexuel>> (consulté le 7 juin 2020).

étape du cheminement législatif le 8 décembre 2017, alors que l'Assemblée nationale a voté à l'unanimité pour son adoption. La loi est entrée en vigueur à cette même date.

Tel que le résume la note explicative du projet de loi, ce projet prévoit que les établissements d'enseignement supérieur doivent, avant le 1^{er} septembre 2019, adopter une politique pour prévenir et combattre la violence à caractère sexuel. Entre autres choses, le projet de loi définit ce que constitue une VACS et précise que la politique adoptée par l'établissement d'enseignement doit être distincte de toute autre politique. Surtout, le projet détermine les éléments qui doivent obligatoirement être prévus aux politiques adoptées par les établissements, notamment des règles encadrant les activités sociales et d'accueil des étudiants, des mesures de sécurité, des formations obligatoires, un processus de plainte ainsi que des services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes. On y retrouve par ailleurs l'obligation d'y prévoir les délais d'intervention applicables aux suivis qui doivent être donnés aux plaintes, aux signalements et aux renseignements reçus, l'obligation d'adopter des mesures visant à assurer la confidentialité de ces plaintes, signalements ou renseignements ainsi que les sanctions applicables en cas de manquement à la politique. En outre, la politique doit prévoir un code de conduite visant notamment à encadrer les liens intimes, amoureux ou sexuels qui peuvent s'établir entre une personne étudiante et une personne ayant une influence sur le cheminement de ses études.

2.1.1 La méthode de création de la grille d'analyse

Comme je l'ai rapidement esquissé dans le premier chapitre du mémoire, j'ai élaboré une grille d'analyse des Politiques universitaires dont l'objectif est de refléter le point de vue des groupes étudiants et des groupes représentant les personnes survivantes quant aux éléments que devrait contenir une politique efficace pour lutter contre les VACS et permettre aux personnes plaignantes d'obtenir justice. Afin de construire cette grille, j'ai consulté un ensemble de rapports et de documents produits par certains de ces groupes. Au nombre de ces documents, j'ai choisi d'inclure un rapport publié en 2014 par l'organisme METRAC, basé à Toronto (ci-après, « METRAC 2017 »)²¹⁵. On y a analysé dix (10)

²¹⁵ METRAC, *supra* note 94. METRAC est un organisme qui travaille avec les communautés et les institutions pour changer les idées et les politiques dans l'optique de mettre fin à la violence contre les

politiques universitaires et cinq (5) politiques de collèges, réparties parmi neuf provinces canadiennes, afin d'évaluer leur capacité à répondre adéquatement aux plaintes déposées par les étudiantes et les étudiants. J'ai également voulu intégrer dans ma grille le travail d'analyse effectué par le Comité national « À notre tour » et publié par l'Association Étudiante de l'Université McGill (AÉUM) en 2017 (ci-après, « À notre tour 2017 »)²¹⁶. Le rapport de ce comité fait état des résultats d'une vaste entreprise d'analyse des Politiques universitaires à l'aune de la perspective des personnes étudiantes consultées à travers le pays. On y établit une stratégie nationale menée par les étudiant.es pour prévenir la violence sexuelle et appuyer les survivantes et survivants sur les campus universitaires canadiens.

S'ajoute à ces documents, le résultat d'une revue de presse d'articles médiatiques publiés entre 2015 et 2018 et qui relatent des récits de personnes survivantes ayant signalé un incident de violence à caractère sexuel auprès de leur institution universitaire²¹⁷. Sans être exhaustive, et en ayant conscience que cet exercice ne nous donne pas un accès direct au discours des personnes survivantes, cette revue de presse m'a permis de cerner quelques-uns des enjeux qui les intéressent

Surtout, pour bien situer ma grille d'analyse dans le contexte de la mise en œuvre du projet de Loi 22.1, j'ai analysé les mémoires des intervenant.es représentant les étudiant.es ou des personnes survivantes déposés lors des consultations publiques, en novembre 2017, entourant l'adoption de ce projet de Loi. Les mémoires retenus aux fins d'analyses sont les suivants :

femmes et les jeunes femmes en particulier. L'organisme offre des services et des programmes d'éducation de manière à renforcer la sécurité, la justice et l'équité. Ça fait trente ans que l'organisme défend la sécurité des femmes sur les campus universitaires : *ibid*, à la p 3.

²¹⁶ Association étudiante de l'Université McGill, *À notre tour: Une stratégie complète menée par les étudiant.es pour prévenir la violence sexuelle et appuyer les survivantes et survivants sur les campus universitaires canadiens*, 2017, en ligne : <<https://ssmu.ca/wp-content/uploads/2017/12/OurTurn-National-Action-Plan-Fr.pdf?x26516>> (consulté le 2 mai 2020) [À notre tour]. Ce regroupement est né en mars 2017 sur le campus de l'Université Carleton, alors que les étudiant.es, déçus des initiatives et des politiques administratives concernant les VACS, désiraient faire plus et faire mieux pour lutter efficacement contre ce fléau. Le regroupement a consulté des étudiants à travers le pays pour élaborer une grille d'analyse des Politiques universitaires.

²¹⁷ Un total de vingt (20) articles publiés au Québec, en Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse, des provinces qui ont en commun d'avoir fait adopter des lois contraignant les institutions à adopter des politiques contre les VACS. J'ai utilisé deux moteurs de recherche : d'abord, le moteur Eureka et, ensuite, le moteur Google actualité. J'ai retenu les articles qui s'intéressaient particulièrement aux points de vue des personnes survivantes interviewées.

- celui du regroupement QCVS²¹⁸;
- des chercheuses de l'Enquête sur la sexualité, la sécurité et les interactions en milieu universitaire (ci-après, « ESSIMU »)²¹⁹;
- de l'Union étudiante du Québec (ci-après, « UEQ »)²²⁰;
- de Citoyenneté jeunesse (ci-après, « CJ »)²²¹;
- du Regroupement québécois des centres d'aide et de luttes sont les agressions à caractère sexuel (ci-après, « RQCALACS »)²²²;
- de la Fédération étudiante collégiale du Québec (ci-après, « FECQ »)²²³;
- et de l'association pour la voix étudiante au Québec (ci-après, « AVEQ »)²²⁴.

En m'inspirant du travail de synthèse effectué par les chercheuses Natalie Dupont et Christiane Bernier dans le cadre d'une recherche visant à comparer entre elles les politiques

²¹⁸ Québec contre les violences sexuelles, *PROJET DE LOI N° 151 Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, novembre 2017, en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CCE/mandats/Mandat-38657/memoires-deposes.html>> (consulté le 2 mai 2020) [Mémoire de QCVS].

²¹⁹ Auteurs du rapport ESSIMU, *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec Extrait du rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*, novembre 2017, en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CCE/mandats/Mandat-38657/memoires-deposes.html>> (consulté le 2 mai 2020) [Mémoire de l'enquête ESSIMU].

²²⁰ Union étudiante du Québec, *Mémoire de l'Union étudiante du Québec déposé à la Commission de la culture et de l'éducation dans le cadre des auditions sur le projet de loi 151*, novembre 2017, en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CCE/mandats/Mandat-38657/memoires-deposes.html>> (consulté le 2 mai 2020) [Mémoire de UEQ].

²²¹ Citoyenneté jeunesse, *Protéger et revoir les pratiques en matière de protection des victimes d'actes de violence sexuelle dans les établissements d'enseignement supérieur*, 21 novembre 2017, en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CCE/mandats/Mandat-38657/memoires-deposes.html>> (consulté le 2 mai 2020) [Mémoire de CJ].

²²² Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel, *Mémoire du Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS) : Projet de loi 151 : Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, novembre 2017, en ligne : <<http://www.rqcalacs.qc.ca/documentation.php>> (consulté le 2 mai 2020) [Mémoire du RQCALACS].

²²³ Fédération étudiante collégiale du Québec, *Mémoire sur le projet de loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur - projet de loi 151*, novembre 2017, en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CCE/mandats/Mandat-38657/memoires-deposes.html>> (consulté le 2 mai 2020) [Mémoire de la FECQ].

²²⁴ Association pour la voix étudiante au Québec, *Mémoire de l'Association pour la Voix Étudiante au Québec (AVEQ) présenté à la Commission de la culture et de l'éducation de l'Assemblée nationale du Québec*, novembre 2017, en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CCE/mandats/Mandat-38657/memoires-deposes.html>> (consulté le 2 mai 2020) [Mémoire de l'AVEQ].

contre le harcèlement de différentes entreprises²²⁵, j'ai construit des tableaux synthèses des éléments que devraient contenir une politique universitaire visant à combattre les VACS (Tableaux 4 à 8, Annexe A) et un tableau synthèse des éléments que ne devrait pas contenir une telle politique (Tableau 9, Annexe A).

Ces tableaux présentent une synthèse des éléments discutés par QCVS 2017, ESSIMU 2017, UEQ 2017, METRAC 2014, AVEQ 2017, À notre tour 2017, CJ 2017, RQCALACS 2017, FECQ 2017. De cette synthèse des éléments que devrait contenir une politique visant à diminuer les barrières à la dénonciation selon la perspective des étudiant.es et des groupes représentant les personnes survivantes, j'ai élaboré une grille d'analyse qui sera plus amplement décrite à la sous-section 2.1.4, en ne retenant que les critères ayant été mentionné par au moins trois (3) sources.

2.1.2 L'intégration des revendications des intervenant.es et les amendements proposés au projet de loi 151

Lorsqu'une commission parlementaire reçoit de l'Assemblée nationale le mandat de tenir une consultation, celle-ci doit solliciter et recueillir l'opinion des citoyens/citoyennes et des groupes organisés. Contrairement à la consultation générale, l'audition en consultation particulière est limitée aux personnes et aux organismes sélectionnés par les députés membres de cette Commission « en fonction de leur connaissance de la question à l'étude »²²⁶. Malgré cette limitation, tous les citoyens et citoyennes peuvent faire connaître leur point de vue sur le sujet de la consultation en participant à une consultation en ligne associée aux consultations particulières (si celle-ci a lieu) ou en transmettant un commentaire sur le sujet de la consultation²²⁷.

Lors des consultations particulières et des auditions publiques, les différents intervenant.es sélectionné.es ont fait valoir leur point de vue et ont recommandé des amendements au

²²⁵ Natalie Dupont et Christiane Bernier, « Politiques contre le harcèlement sexuel. Comparaison et perception des agents et des plaignantes » (2003) 9:1 Reflets 53.

²²⁶ Assemblée nationale du Québec, « Participer à une consultation publique » (30 juin 2009), en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/exprimez-votre-opinion/participer-consultation-publique/index.html>> (consulté le 2 mai 2020).

²²⁷ *Ibid.*

projet de loi 151²²⁸. Se limitant à mentionner les principales recommandations émises par les groupes représentant les étudiant.es ou les personnes survivantes en ce qui a trait à la procédure de traitement des plaintes, il faut d’abord noter l’accent que ces groupes ont mis sur la nécessité d’expliquer clairement tous les recours disponibles et l’échéancier associé à chaque étape du processus de plainte. De plus, tous les intervenant.es ont demandé d’interdire la fixation d’un délai de prescription pour porter plainte. Il ressort également de la lecture des mémoires déposés, la nécessité de mettre en œuvre rapidement des mesures provisoires ou des mesures d’accommodements nécessaires pour limiter les impacts les impacts sur les études et assurer la sécurité des personnes plaignantes.

Au surplus, tous les intervenant.es ont insisté sur l’importance d’imposer des sanctions académiques ou professionnelles lorsqu’une enquête conclut que la personne mise en cause a exercé une forme ou l’autre de VACS. Un autre point qui rallie plusieurs intervenant.es est l’importance pour la personne plaignante d’être informé des résultats du traitement de sa plainte, ce qui devrait inclure les sanctions imposées à la personne mise en cause. Finalement, plusieurs intervenant.es ont suggéré de fixer le délai maximal de traitement des plaintes à 30 jours²²⁹, dans d’autres cas, à 45 jours²³⁰.

À la suite de ces consultations publiques, les députés de l’Assemblée nationale ont discuté des recommandations dans le cadre de l’adoption de principe du projet de loi, lors de la séance du 29 novembre 2017. Parmi les commentaires dignes de mention, il faut noter ceux de Mme la députée de la circonscription de Marie-Victorin, Mme la députée Catherine Fournier, et ceux de Mme la députée de Sainte-Marie Saint-Jacques, Mme Manon Massé. D’abord, ces députés sont toutes deux d’avis qu’il faudrait établir des seuils maximaux

²²⁸ La liste des groupes ou associations qui sont intervenus : Fédération étudiante collégiale du Québec, Union étudiante du Québec, Campagne « Sans oui, c’est non! », Campagne « ni viande ni objet », Québec contre les violences sexuelles, Regroupement québécois des centres d’aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel, Bureau de Coopération interuniversitaire, Association pour la voix étudiante au Québec, Fédération des cégeps, Association des collèges privés du Québec, Clinique Juridique Juripop, Citoyenneté Jeunesse, Fédération québécoise des professeures et professeurs d’université, Centrale des syndicats du Québec, Auteurs de l’Enquête sur la sexualité, la sécurité et les interactions en milieu universitaire, Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec, Association des cadres des collèges du Québec, Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec et Conseil du statut de la femme. Certains autres groupes ou personnes n’ont pas été entendus lors de la Commission, mais leurs mémoires ont tout de même été déposés : la Confédération des syndicats nationaux, l’Office des personnes handicapées du Québec ainsi que Michel Seymour et Yvon Rivard.

²²⁹ Mémoire de QCVS, *supra* note 218; Mémoire de UEQ, *supra* note 220; Mémoire de CJ, *supra* note 221.

²³⁰ METRAC, *supra* note 94; Mémoire de la FECQ, *supra* note 223.

pour les délais de prises en charge des plaintes : un maximum de 5 ou 7 jours pour prendre un charge la plainte et un délai maximal de 30 ou 45 jours pour effectuer le processus complet du traitement de la plainte²³¹.

Elles insistent également sur la nécessité d'interdire un délai de prescription pour porter plainte²³². Surtout, elle ajoute qu'il faut s'attarder à la question du suivi des plaintes : pour rétablir la confiance des victimes, on devrait les informer lorsqu'une intervention est effectuée par l'institution :

Ensuite, c'est-à-dire qu'on a clairement... on sait que ça fait faille... il y a là aussi une faille au niveau du système judiciaire, du ministère de la Justice et de la Sécurité publique. C'est toute la question du suivi auprès des victimes, un coup qu'il y a eu une sanction. Bien, un coup qu'il y a eu une sanction, un coup qu'il y a eu une intervention faite par l'institution, souvent, les victimes n'en sont pas informées, ne savent pas. Et c'est très dur de développer un réseau de confiance sur le seul engagement de dire : Croyez-moi, on lui a dit ou croyez-moi on... Non, c'est plus que ça, M. le Président. C'est croyez-moi, on va faire quelque chose. Bien, moi, je pense que c'est la moindre des choses pour rétablir... la transparence va nous aider à rétablir la confiance dans le système. Et c'est la base, M. le Président. Si les femmes n'ont pas confiance, elles n'iront toujours pas dévoiler, elles ne se prévaudront pas de leurs droits que leur donnera la loi n° 151 lorsqu'elle sera adoptée.²³³

Après l'étape de l'étude détaillée du projet de loi, une série d'amendements furent adoptés. En réponse aux recommandations formulées lors des consultations publiques, on y a intégré, notamment, l'interdiction de prévoir un délai de prescription pour porter plainte²³⁴, des délais d'intervention applicables aux mesures d'accommodement et aux demandes de service, ne devant pas excéder 7 jours ainsi qu'un délai de traitement des plaintes ne devant pas excéder 90 jours²³⁵.

On y a également ajouté la nécessité de prévoir des mesures encadrant la communication de renseignements nécessaires à toute personne pour assurer sa sécurité, tout en précisant que cela ne devrait pas 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

²³¹ Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats*, 41^e lég, 1^{re} sess, n° 44 (29 novembre 2017) à la p 18201 et 18203 (Catherine Fournier et Manon Massé).

²³² *Ibid* à la p 18204 (Manon Massé).

²³³ *Ibid*.

²³⁴ *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*, RLRQ c P-22.1, art 3 au para 7 [Loi 22.1].

²³⁵ *Ibid*, art 3 au para 11.

d'enseignement²³⁶ (interdiction des « clauses bâillons »²³⁷). On a, de plus, insérer l'obligation de prévoir des mesures visant à protéger contre les représailles la personne ayant déposé une plainte, fait un signalement ou fourni des renseignements²³⁸.

Lors de la prise en considération du rapport de la Commission de la culture et de l'éducation, le 6 décembre 2017, la ministre Mme Hélène David a présenté le projet de loi 151, tel que modifié par les amendements adoptés, comme le projet de loi le plus complet au Canada :

Alors, je pense qu'il s'agit, et je peux le dire sans me tromper, du projet de loi le plus complet au Canada, le plus complet qui vraiment a été regardé dans tous ses angles, avec des exigences très élevées, exigences quant aux politiques attendues de l'ensemble des établissements d'enseignement visés et du contenu qui devra être plus large, plus étendu qu'ailleurs par l'exigence d'un code de conduite dans toutes les politiques qui devra prévoir 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.²³⁹

Pour terminer, mentionnons que le gouvernement a rejeté un amendement qui aurait permis de créer au sein du ministère un bureau d'application et de plainte qui aurait notamment eu comme rôle d'enquêter les manquements signalés dans l'application des Politiques, comme il en existe aux États-Unis²⁴⁰. Surtout, comme nous le verrons plus en détail dans les prochaines sections du chapitre, certains éléments demandés par les groupes représentants les étudiant.es et les personnes survivantes n'ont pas été retenus par l'Assemblée nationale.

2.1.3 La présentation des Politiques universitaires

La Loi 22.1, à son article 2, identifie les établissements d'enseignement auxquels elle s'applique : les établissements d'enseignement de niveau universitaire visés aux paragraphes 1 à 11 de l'article 1 de la *Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire*²⁴¹, les collèges ou les collèges régionaux institués par la *Loi sur les collèges*

²³⁶ *Ibid*, art 3 aux para 13 et art. 4.

²³⁷ Je discuterai de ce point aux pages 89-90.

²³⁸ Loi 22.1, *supra* note 234, art 3 au para 14.

²³⁹ Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats*, 41^e lég, 1^{re} sess, n^o 44 (29 novembre 2017) à la p 18375 (Hélène David).

²⁴⁰ *Ibid* à la p 18204 (Manon Massé).

²⁴¹ RLRQ, c E-14.1.

*d'enseignement général et professionnel*²⁴², les établissements d'enseignement titulaires d'un permis pour des services éducatifs de niveau collégial délivré en application de la *Loi sur l'enseignement privé*²⁴³, l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec²⁴⁴, l'Institut de technologie agroalimentaire, le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec²⁴⁵, l'École nationale de police du Québec²⁴⁶ ainsi que l'École du Barreau²⁴⁷.

J'ai choisi de limiter mon analyse aux Politiques provenant des établissements d'enseignement de niveau universitaire (ci-après, « les universités ») puisque ces institutions partagent plusieurs caractéristiques qui facilitent leur comparaison. En vertu de la Loi 22.1²⁴⁸, les politiques qui feront l'objet de mon analyse proviennent donc les dix-huit (18) universités suivantes²⁴⁹ :

- Bishop's University (version modifiée le 27 septembre 2019);
- l'École nationale d'administration publique (ENAP) (version adoptée le 7 décembre 2018);
- l'École de technologie supérieure (ETS) (version adoptée le 3 décembre 2018);
- l'École des Hautes Études Commerciales de Montréal (HEC) (version adoptée le 27 novembre 2018)²⁵⁰;
- l'Institut national de recherche scientifique (INRS) (versions adoptée le 4 décembre 2018)²⁵¹;
- l'Université Laval (versions adoptée le 29 novembre 2018);
- l'École Polytechnique de Montréal (version modifiée le 25 avril 2019);

²⁴² RLRQ, c C-29.

²⁴³ RLRQ, c E-9.1.

²⁴⁴ Institué par la *Loi sur l'institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec*, RLRQ, c I-13.02.

²⁴⁵ Institué par la *Loi sur le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec*, RLRQ, c C-62.1.

²⁴⁶ Instituée par la *Loi sur la police*, RLRQ, c P-13.1.

²⁴⁷ Instituée par la *Loi sur le Barreau*, RLRQ, c B-1.

²⁴⁸ Loi 22.1, *supra* note 234, art.2 au para 1.

²⁴⁹ J'ai choisi d'exclure de mon échantillon d'analyse la Politique du Réseau des Universités du Québec, d'abord parce qu'un moment d'effectuer mon analyse, cette Politique n'était pas disponible, ensuite parce qu'elle s'adresse principalement aux employés du Réseau. Il pourrait cependant être utile de compléter éventuellement mon analyse avec cette Politique puisqu'elle vise également les étudiant.es qui sont logés dans les résidences opérées par la Société immobilière de l'Université du Québec (SIUQ) : *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuels*, 2018-9-CEX-R-45, en ligne, clause 3 : <<https://www.preveniretcombattrevacs.ca/mod/page/view.php?id=70>> (consulté le 2 mai 2020).

²⁵⁰ La Politique a été modifiée le 6 février 2020, mais je ne vais pas en tenir compte dans mon analyse.

²⁵¹ La Politique a été modifiée le 12 juin 2019, mais je ne vais pas en tenir compte dans mon analyse.

- l'Université de Sherbrooke (version adoptée le 17 décembre 2018)²⁵²;
- l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) (version modifiée le 17 septembre 2019);
- l'Université du Québec à Montréal (UQAM) (version adoptée le 10 avril 2019)²⁵³;
- l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) (versions adoptée le 11 décembre 2018)²⁵⁴;
- l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQATR) (version adoptée le 10 décembre 2018);
- l'Université du Québec en Outaouais (UQO) (version adoptée le 3 décembre 2018)²⁵⁵;
- l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) (version modifiée le 22 août 2019);
- la Télé-Université (TELUQ) (version adoptée en 2018);
- l'Université de Montréal (UdeM) (version modifiée le 10 juin 2019);
- l'Université Concordia (version adoptée le 12 décembre 2018);
- l'Institution royale pour l'avancement des sciences (McGill) (version adoptée le 28 mars 2019).

Selon l'article 7 de la Loi 22.1, l'élaboration, ainsi que la révision, des Politiques universitaires est confiée à un comité permanent composé notamment d'étudiant.es, de dirigeant.es et de membres du personnel. Dans l'élaboration et la révision des politiques, le comité doit mettre en place un processus afin de s'assurer que les membres de la communauté universitaire puissent être consultés²⁵⁶.

La Loi 22.1 prévoit que les établissements doivent faire adopter leurs politiques par leur conseil d'administration avant le premier janvier 2019 et la mettre en œuvre au plus tard le premier septembre 2019. La collecte de mon échantillon d'analyse a donc débuté au mois de janvier 2019. À ma connaissance, à cette date butoir, deux universités n'avaient toujours

²⁵² La Politique a été modifiée le 18 mars 2019, mais je ne vais pas en tenir compte dans mon analyse.

²⁵³ Des amendements ont été apportés en 2020, mais je ne vais pas en tenir compte dans mon analyse.

²⁵⁴ La Politique a été modifiée le 17 décembre 2019, mais je ne vais pas en tenir compte dans mon analyse.

²⁵⁵ La Politique a été modifiée le 17 juin 2019, mais je ne vais pas en tenir compte dans mon analyse.

²⁵⁶ Loi 22.1, *supra* note 234, art 7 al 2.

pas adopté leur politique, soit l'UQAM et l'Université McGill²⁵⁷. Celle de l'UQAM sera adoptée par son conseil d'administration, non sans soulever un certain nombre de critiques²⁵⁸, le 10 avril 2019, alors que celle de l'Université McGill sera finalement adoptée le 28 mars 2019.

Conformément à l'article 15 de la Loi 22.1, le ministre publie sur le site Internet du ministère une liste des établissements d'enseignement qui ont adopté leur politique²⁵⁹. En janvier 2019, peu de politiques universitaires étaient publiées sur ce site web. En raison du délai entre la réception d'une politique par le ministère, sa vérification, et sa publication sur la plateforme, j'ai dû me procurer les politiques de mon échantillon d'analyse sur les sites internet des universités ou, lorsqu'elles étaient indisponibles sur ces plateformes, en communiquant par courriel avec les institutions d'enseignement²⁶⁰. En date du 30 avril 2019, j'avais donc en ma possession l'ensemble des politiques universitaires composant l'objet de mon analyse (Annexe B).

2.1.4 Présentation de la grille d'analyse

Comment je l'ai mentionné au point 2.1.1 du présent chapitre, j'ai entrepris de construire une synthèse des éléments que devrait contenir une politique efficace selon la perspective des groupes étudiant.es et des groupes représentants des personnes survivantes, en ne retenant que les critères ayant été mentionnés par au moins trois sources. Bien que le présent travail de recherche vise à analyser les clauses des politiques universitaires qui concernent le processus de signalement et de plainte, j'ai pensé qu'il serait opportun d'y inclure également des éléments qui se rapportent aux principes directeurs de la politique,

²⁵⁷ Précisons que vingt-six (26) des quarante-huit (48) cégeps soumis à la Loi 22.1 n'avaient pas encore fait adopter leurs politiques : Thomas Gerbet, « Violences sexuelles : l'UQAM, McGill et la moitié des cégeps ne se conforment pas à la loi », *Radio-Canada* (10 janvier 2019), en ligne : < <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1146133/harcelement-universites-colleges-politique-quebec> > (consulté le 7 juin 2020). Quant aux autres écoles gouvernementales ou établissements visés par la Loi 22.1, selon les recherches que j'ai pu effectuer, plusieurs n'avaient pas adopté leurs politiques selon l'échéancier prescrit dans cette Loi.

²⁵⁸ Voir par exemple Alex Pedneault, « La Politique 16 dévoilée en catimini », *Montréal Campus*, en ligne : < <https://montrealcampus.ca/2019/04/20/la-politique-16-devoilee-en-catimini/> > [consulté le 2 mai 2020].

²⁵⁹ Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur Québec, « Établissements qui ont adopté une politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel » (2019), en ligne : < <http://www.education.gouv.qc.ca/colleges/enseignants-et-personnel-de-college/soutien-des-etudiants/violences-a-caractere-sexuel/politiques-institutionnelles/> > (consulté le 2 mai 2020).

²⁶⁰ J'ai donc pu obtenir, malgré leur indisponibilité sur les plateformes web, les politiques de la TELUQ (30 avril 2019), de l'INRS (30 avril 2019) et celle de l'UQAT (23 avril 2019).

aux définitions qu'elle contient, ainsi qu'à son champ d'application, cela avec l'objectif de dresser un portrait plus complet de l'écosystème institutionnel qui caractérise chacune des politiques. Ce faisant, j'ai classé les critères retenus parmi quatre catégories d'analyse :

- A) les principes directeurs de la politique (énoncés de principe);
- B) les définitions;
- C) le champ d'application;
- D) le processus de signalement et de plainte.

Vous trouverez ici-bas une présentation des critères retenus. J'y ai inclus une précision quant au nombre d'intervenant.es ayant soulevé chacun des éléments dans leurs rapports ou dans leurs mémoires (par exemple : 5 intervenant.es sur 10 ont mentionné cet élément = 5/10). De plus, lorsque le critère se trouve comblé en totalité ou en partie par les prescriptions de la Loi 22.1, je fais référence aux articles pertinents de celle-ci (de cette façon : Loi, art. 1)²⁶¹.

A. Principes directeurs (énoncés de principe)

- Approche centrée sur les personnes survivantes (10/10).
- Reconnaissance des effets intersectionnels de la VACS (9/10) (Loi, art. 1 al. 2).
- Mise en place d'un guichet unique de services et d'information (6/10) (Loi, art. 5).
- Prise en compte des rapports de pouvoir ou des rapports sociaux de genre (4/10).
- Reconnaissance de la notion de « culture du viol » (3/10).

B. Définitions

- Définition englobante et claire de la notion de VACS (7/10) (Loi, art. 1)
- Définition adéquate de la notion de consentement (3/10).

²⁶¹ Je vous invite également à consulter l'Annexe C du mémoire : vous y trouverez la grille d'analyse telle qu'utilisée lors de la récolte de mes données.

C. Champ d'application de la Politique

- Contexte élargi (inclus les actions posées hors campus entre deux personnes affiliées à l'université ainsi que les VACS commis en ligne) (5/10).

D. Processus de signalement et de traitement des plaintes

- Présence de mesures d'accommodements prises rapidement (10/10) (Loi, art. 3, paras 8 et 11).
- Communication claire et transparente du processus de traitement des plaintes (9/10).
- Mention claire que des sanctions académiques ou professionnelles seront prises lorsqu'approprié (9/10) (Loi, art. 3, para 15).
- Communication claire des délais de traitement (6/10) (Loi, art. 3, para 11).
- Pas de limite de temps pour déposer une plainte ou signaler un incident (6/10) (Loi, art. 3, para 7).
- Communication des résultats du traitement de la plainte incluant la sanction (6/10).
- Mention à l'effet qu'on ne va jamais obliger la personne plaignante à entrer en contact avec la personne mise en cause (5/10).
- Préciser la manière dont la confidentialité sera maintenue (5/10) (Loi, art. 3, para 12).
- Déclaration interdisant les représailles (5/10) (Loi, art. 3, para 14).
- Mention à l'effet qu'il sera interdit de poser des questions sur les antécédents sexuels de la personne plaignante (4/10).
- Mécanismes informels ou de justices réparatrices disponibles (4/10).
- Enquête confiée à un enquêteur ou une enquêtrice externe (4/10).
- Éviter les clauses de confidentialité trop large (clauses bâillons) (4/10) (Loi, art. 3, para 13).
- Options de signalement anonymes pour les plaignant.es et les témoins (3/10).

- Possibilité d’être accompagné d’une personne de soutien à toutes les étapes de la procédure (3/10).
- Possibilité d’en appeler des conclusions de l’enquête (3/10).
- Aucune obligation de renoncer à des démarches judiciaires (3/10).
- Pas de suspension de la plainte en cas de démarche judiciaire (3/10).
- Aucune clause de plainte frivole (3/10).

Quant aux critères qui ont récolté moins de trois appuis²⁶², je les ai tout de même analysés et j’émettrai quelques commentaires à leur sujet dans la dernière section de ce chapitre.

2.2 De quelle manière les universités se sont-elles conformées à la Loi 22.1 dans l’élaboration de leurs Politiques ?

Au moment de construire le plan de ce projet de recherche, je n’avais pas prévu discuter de la conformité des Politiques à la Loi 22.1. Pourtant, la rédaction de cette section du mémoire s’est imposée lorsque j’ai constaté que quelques Politiques ne s’étaient pas conformés à certaines exigences de la Loi. Surtout, j’ai réalisé que cet exercice était essentiel pour mieux comprendre et dépeindre le dialogue complexe qui s’est déployé entre les revendications formulées par les sujets de cette recherche, la Loi 22.1 et les Politiques universitaires.

J’aimerais, avant toute chose, formuler quelques commentaires introductifs au sujet de l’économie générale des Politiques universitaires et de leur accessibilité. Le gouvernement du Québec a fourni aux établissements un Guide d’accompagnement, un outil visant à les soutenir dans l’atteinte des obligations prévues à la Loi 22.1. Ce Guide précise que les politiques doivent être « facilement accessibles, par exemple sur la page d’accueil du site web de l’établissement »²⁶³. Dans la foulée de mon travail d’analyse, j’ai pu constater que les politiques de mon échantillon n’étaient que très rarement mises en évidence sur leurs

²⁶² En privilégiant ainsi la convergence des revendications, il est possible que certains enjeux de recherche soient invisibilisés. J’ai choisi cette voie probablement par déformation professionnelle, le droit fonctionnant souvent par consensus. Cependant, je ne peux qu’espérer que cette recherche ne soit qu’un point de départ pour moi et que mes prochaines recherches seront en mesure de creuser certains enjeux qui se trouvent parfois à la marge (par exemple les considérations de groupes minoritaires ou doublement marginalisés).

²⁶³ Guide d’accompagnement, *supra* note 116 à la p 7.

sites web institutionnels. L'accès à ces politiques requérait souvent plusieurs manœuvres de recherche afin de dénicher la politique sur les VACS parmi les autres documents normatifs de l'institution.

Ensuite, la longueur des Politiques varie entre 12 et 32 pages, pour une moyenne de 23 pages. L'intitulé des Politiques correspond plus ou moins, à quelques exceptions près, à celui de la Loi 22.1 et se lit donc ainsi : *Politique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*. Les Politiques de l'Université Bishop's et celle de l'Université McGill font plutôt référence à la notion de « violence sexuelle » et celle de l'Université de Montréal aux notions « d'inconduites et de violences à caractère sexuel ». Quant à la Politique de l'UQAM, elle se démarque en intégrant à son intitulé la notion de « sexisme ».

De plus, la majorité d'entre elles tendent vers l'utilisation d'une écriture inclusive ou épïcène, c'est-à-dire « une rédaction qui consiste à éviter les genres grammaticaux masculin et féminin en ce qui concerne les personnes »²⁶⁴, alors qu'une minorité de Politiques utilisent le genre masculin « afin de faciliter la lecture »²⁶⁵. La personne qui dépose une plainte est désignée le plus souvent par les termes « personne plaignante » ou « personne requérante », mais elle sera parfois désignée sous les vocables « personne

²⁶⁴ Office de la langue française, *supra* note 19.

²⁶⁵ *Politique sur la violence à caractère sexuel*, PRVPAA-3, révisée le 12 décembre 2018, entrée en vigueur le 12 décembre 2018, en ligne : < <http://www.concordia.ca/fr/politiques-officielles/politiques-officielles-themes.html> > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de l'Université de Concordia]. Voir aussi, *Politique contre la violence sexuelle*, révisée le 28 mars 2019, entrée en vigueur le premier septembre 2019, en ligne : < <https://www.mcgill.ca/secretariat/policies-and-regulations> > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de l'Université McGill], *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*, 2018-CA658-02.R7184, adoptée le 10 décembre 2018, entrée en vigueur le premier août 2019, en ligne : < https://www.uqtr.ca/gouvernance/texte_politiques.shtml > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de l'UQTR], *Politique contre les violences à caractère sexuel de l'Institut national de la recherche scientifique*, 449A-2018-3878, P-28-2018.1, adoptée le 4 décembre 2018, entrée en vigueur le 30 août 2019, en ligne : < <http://www.inrs.ca/harcelement/reglementation> > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de l'INRS] et la *Politique de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel*, 109/018-12, CA-383-2428, adoptée le 7 décembre 2018, entrée en vigueur le premier septembre 2019, en ligne : < http://www.enap.ca/enap/246/Politiques_et_reglements.enap%20 > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de l'ENAP], laquelle mentionne sa volonté de passer à une écriture épïcène au cours des prochains mois.

affectée »²⁶⁶, « personne touchée par une situation de VACS », « personne survivante »²⁶⁷ ou « survivant »²⁶⁸. La personne visée par une plainte est le plus souvent désignée par les termes « personne mise en cause », mais il arrive qu'on utilise d'autres termes pour la désigner tels que « personne visée par la plainte »,²⁶⁹ « partie défenderesse »²⁷⁰ ou « intimé »²⁷¹.

2.2.1 La procédure de traitement des signalements et de plaintes

La procédure mise en place par les universités pour traiter les signalements et les plaintes de VACS partagent plusieurs similitudes. Celles-ci sont sans doute induites par l'effet de la Loi 22.1 qui, sans prescrire une procédure particulière, conduit les établissements vers certains choix procéduraux. Je discuterai brièvement du principe de guichet unique que l'on trouve dans la Loi 22.1, de la distinction qu'elle établit entre un signalement et une plainte et je résumerai la procédure de traitement des plaintes officielles qui prévaut dans la plupart des universités suivant l'adoption de la Loi 22.1.

Le principe de « guichet unique »

L'article 5 de la Loi 22.1 a pour effet d'obliger les universités à regrouper l'ensemble des services et ressources disponibles en matière de VACS dans un endroit connu et accessible.

²⁶⁶ *Politique pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel*, CAD 1089 5564, P SÉCU-5, adoptée le 13 décembre 2018, entrée en vigueur le premier septembre, en ligne : < <https://www.polymtl.ca/renseignements-generaux/documents-officiels/2-securite-des-biens-et-des-personnes> > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de Polytechnique Montréal].

²⁶⁷ Politique de l'Université Concordia. Plus précisément, on utilise les termes « personne survivante ou personne plaignante ».

²⁶⁸ Politique de l'Université McGill. Voir aussi la *Policy for the Prevention of Sexual Violence*, adoptée le 17 décembre 2018, entrée en vigueur le premier septembre 2019, en ligne : < <https://www.ubishops.ca/about-bu/bishops-university-leadership-and-vision/governance-and-administration/policies/> > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de l'Université Bishop's] qui utilise les termes « survivor/victim ».

²⁶⁹ Politique de l'ENAP; *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*, CAD-11847, 1165-02.007, adoptée le 11 décembre 2019, entrée en vigueur le premier septembre 2019, en ligne : < <https://www.uqac.ca/mgestion/chapitre-5/reglement-relatif-au-milieu-de-vie-et-a-la-securite/politique-visant-a-prevenir-et-a-combattre-les-violences-a-caractere-sexuel/> > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de l'UQAC]; *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*, C3-D73, CA-698-8578, adoptée le 11 décembre 2018, entrée en vigueur le 19 août 2019 ²⁶⁹, en ligne : < <https://www.uqar.ca/universite/a-propos-de-l-uqar/politiques-et-reglements/universite-du-quebec-a-rimouski/politiques> > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de l'UQAR].

²⁷⁰ Politique de l'Université Concordia. Voir aussi la Politique de l'Université Bishop's qui utilise le terme « respondent ».

²⁷¹ Politique de l'Université McGill.

Ce principe de « guichet unique » vise sans doute à rendre les services offerts plus accessibles pour la communauté universitaire. Afin de respecter cette exigence, la plupart des universités ont mandaté une unité administrative chargée d’offrir des services d’accueil et de référence vers des ressources pour du soutien, de mettre en place des mesures d’accommodement ou des mesures intérimaires et de recevoir les renseignements, les signalements et les plaintes en matière de VACS²⁷². Certaines Politiques prévoient que la réception des plaintes officielles est cependant confiée à un autre organe²⁷³. Par exemple,

²⁷² Ces instances sont désignées sous les titres « Bureau de prévention et de résolution du harcèlement » (*Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, CA-352-4094, adoptée le 3 décembre 2018, entrée en vigueur dès son adoption, en ligne : < <https://www.etsmtl.ca/ets/gouvernance/secretariat-general/cadre-reglementaire> > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de l’ETS]), « Bureau d’intervention en matière de harcèlement » (*Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel au sein de toute la communauté de HEC Montréal*, adoptée le 27 novembre 2018, entrée en vigueur le premier janvier 2019, en ligne : < <https://www.hec.ca/a-propos/gouvernance/reglements-et-politiques/index.html> > (consulté le 10 mai 2020) [Politique du HEC]), « Bureau d’intervention et de prévention des conflits et de la violence » (Politique de Polytechnique Montréal), « Bureau de prévention et d’intervention » (*Prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, 2018-TU-CA-066-502, adoptée le 5 décembre 2018, entrée en vigueur le 30 août 2019, en ligne : < <https://www.teluq.ca/site/universite/politiques.php> > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de la TELUQ]), « Bureau d’intervention en matière de harcèlement » (*Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*, CU-651-5.6, adoptée le 12 novembre 2018, entrée en vigueur le premier août 2019, en ligne : < <https://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/reglements-et-politiques/> > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de l’Université de Montréal]), « Bureau d’intervention et de prévention en matière de harcèlement » (*Politique no 16, Politique visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel*, 2019-A-18096, adoptée le 10 avril 2019, entrée en vigueur au plus tard le premier septembre, en ligne : < <https://instances.uqam.ca/reglements-politiques-et-autres-documents/politiques/> > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de l’UQAM]), le « Bureau de prévention et d’intervention en matière de violences à caractère sexuel » (Politique l’UQAR), « Bureau indépendant d’accueil et d’enquête en matière de violence à caractère sexuel, aussi appelé guichet d’accueil et de référence sur les violences à caractère sexuel » (*Politique visant à prévenir et traiter les violences à caractère sexuel incluant le code de conduite*, 399-S-CA-4422, adoptée le 20 décembre 2018, entrée en vigueur le jour de l’adoption, en ligne : < <https://www.uqat.ca/chercher/?menu=politiques> > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de l’UQAT]), « Bureau d’intervention en matière d’inconduite » (*Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, 415-CA-6314, adoptée le 3 décembre 2018, entrée en vigueur au plus tard le premier septembre, en ligne : < <https://uqo.ca/secretariat-general/codes-politiques-regimes-des-etudes-reglements-et-autres-textes-reglementaires> > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de l’UQO]), « Centre d’intervention et de prévention des violences à caractère sexuel » (*Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l’Université Laval*, CA-2018-204, adoptée le 29 novembre 2018, entrée en vigueur le 29 novembre 2018, en ligne : < <https://www.ulaval.ca/notre-universite/direction-et-gouvernance/bureau-du-secetaire-general/documents-officiels> > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de l’Université Laval]). Dans le cas de l’Université Sherbrooke, il s’agit plutôt d’une personne, la « Conseillère ou le conseiller en matière de respect des personnes » : *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*, CA-2018-12-17-05, 2500-042, adoptée le 17 décembre 2018, entrée en vigueur le 18 mars 2019, en ligne : < <https://www.usherbrooke.ca/a-propos/direction-et-gouvernance/documents-officiels/politiques/> > (consulté le 10 mai 2020) [Politique de l’Université Sherbrooke].

²⁷³ Politique de l’Université Bishop’s; Politique de l’Université Concordia; Politique de l’UQAC; Politique de l’UQTR; Politique de l’Université McGill.

la Politique de l'UQAC confie la réception et le traitement des plaintes officielles au Protecteur universitaire, un poste créé dans la foulée de l'adoption de la Loi 22.1²⁷⁴. Par contre, ce poste semble être actuellement remis en question par le conseil d'administration de l'établissement²⁷⁵. D'ailleurs, la clause établissant le rôle et les responsabilités du Protecteur universitaire a été suspendue²⁷⁶ le 17 septembre 2019.

Un continuum de formalité

La Loi 22.1 vise à établir une distinction entre le signalement d'une plainte et le dépôt d'une plainte formelle à l'établissement²⁷⁷. Un signalement est « une divulgation d'informations qui ne constitue pas une plainte administrative, mais qui vise à signaler ou à dénoncer à l'établissement d'enseignement une situation susceptible de mener à des actions de sa part »²⁷⁸. Une telle action permet à la personne requérante de bénéficier de services d'accompagnement et de soutien et de demander des mesures d'accommodements²⁷⁹, alors que la plainte formelle pourrait enclencher une enquête interne ou externe et éventuellement l'application de sanctions envers la personne mise en cause (Figure 1). Il est également possible de fournir des renseignements à l'établissement concernant toutes VACS.

Aussi, il faut préciser que le recours au processus informel ne prive pas la partie plaignante de son droit de déposer une plainte en vertu du processus formel et que l'utilisation de la procédure informelle n'est pas une étape préalable au dépôt d'une plainte formelle.

²⁷⁴ Denis Lapierre, « Révision des fonctions du Protecteur universitaire », *Radio-Canada*, en ligne : <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1260930/protecteur-universitaire-uqac>> (consulté le 2 mai 2020).

²⁷⁵ *Ibid.*

²⁷⁶ Politique de l'UQAC, clause 8.3.

²⁷⁷ Loi 22.1, *supra* note 234, art 3 au para 7.

²⁷⁸ Guide d'accompagnement, *supra* note 116 à la p 16, n 6.

²⁷⁹ Plusieurs Politiques offrent également à cette étape des mécanismes alternatif de règlement des conflits.

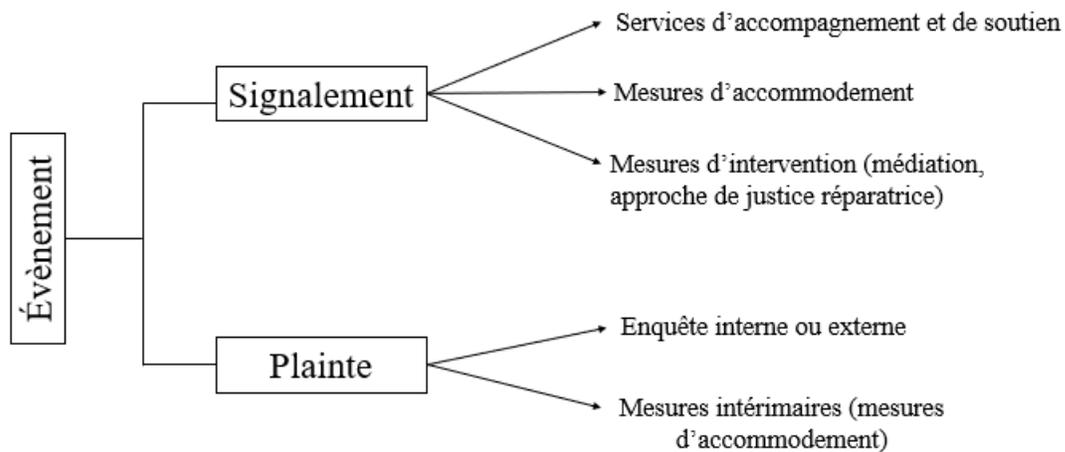


Figure 1 – Distinction entre un signalement et une plainte.

L'analyse des Politiques permet de faire ressortir une constance : les Politiques reprennent cette distinction entre un processus informel (le signalement) et un processus formel (la plainte administrative), bien qu'elles n'utilisent pas toujours ces termes. En effet, on voit une certaine diversité dans le choix des termes utilisés pour désigner les différentes démarches mises à la disposition des personnes affectées, des témoins et des personnes qui ont connaissance d'une situation de VACS. Par exemple, la Politique de l'Université McGill utilise le terme « divulgation » pour désigner la démarche de signalement, et le terme « signalement » pour désigner le processus formel de plainte qui enclenche l'enquête auprès d'un Enquêteur spécial, la personne désignée dans la politique pour effectuer les enquêtes. La Politique de l'UQAM et la Politique de la TELUQ préfèrent, quant à elles, le terme « divulgation » au terme « signalement ».

Pour sa part, la Politique de l'Université Concordia établit une distinction entre une divulgation, un signalement et une plainte. Tel que le précise la clause 26 de la Politique, « divulguer ne signifie pas signaler ou présenter une plainte », c'est-à-dire que divulguer une VACS permet d'obtenir du soutien, de l'assistance ou un accommodement (en se présentant au centre d'aide aux survivantes et survivants d'agression sexuelle (CASSAS)), le signalement permet à tout membre de l'Université et à tout témoin de communiquer une

information sur un cas de VACS au Service de sécurité de Concordia ou à un membre du corps professoral ou du personnel²⁸⁰ et la plainte enclenche un processus officiel.

De son côté, la Procédure de l'Université de Sherbrooke établit une distinction entre le dévoilement, le signalement et la plainte. Le dévoilement correspond au « fait de se confier à une autre personne d'avoir vécu, d'avoir été témoin ou d'avoir été informé d'une situation de VACS »²⁸¹. La clause 6.1 de la Procédure mentionne que le dévoilement « peut déjà amoindrir le sentiment d'isolement, de colère ou de crainte et procurer un réconfort ». D'ailleurs, pour la personne qui reçoit un dévoilement, l'annexe 1 de la Procédure contient une description des attitudes aidantes pour accueillir et écouter la personne touchée par une situation de VACS (voir Annexe D).

Le squelette procédural des politiques universitaires

La majorité des universités ont suivi les recommandations du Guide d'accompagnement en matière de procédure de traitement des plaintes officielles²⁸². Ainsi, lorsqu'une telle plainte est déposée, une analyse de la recevabilité de celle-ci a lieu. Cette étape permet de vérifier si les allégations de la partie plaignante peuvent raisonnablement constituer de la VACS, en les tenant pour avérées, « par opposition à une plainte frivole ou dénuée de toute chance d'être accueillie »²⁸³. Cette analyse est normalement effectuée à l'interne, mais certaines politiques prévoient que l'enquête au sujet de la recevabilité d'une plainte est confiée à une enquêtrice ou un enquêteur externe.

Par la suite, si la plainte est jugée recevable, une enquête visant à évaluer le bien-fondé des allégations de la partie plaignante sera réalisée, à l'interne ou à l'externe. Pendant la durée de l'enquête, des mesures provisoires visant à protéger la plaignante et à limiter les impacts sur ses études peuvent être mises en œuvre. Finalement, au terme de cette enquête, un rapport sera produit et transmis à un individu ou un comité qui auront le pouvoir de

²⁸⁰ Politique de l'Université Concordia, clause 27.

²⁸¹ *Procédure de dévoilement, de signalement ou de plainte de violence à caractère sexuel*, CD-2019-03-18-XX, 2600-074, adoptée le 17 décembre 2019, entrée en vigueur le 18 mars 2019, clause 4, en ligne : < <https://www.usherbrooke.ca/a-propos/direction-et-gouvernance/documents-officiels/directives-normes-et-procedures/> > (consulté le 10 mai 2020) [Procédure de l'Université de Sherbrooke].

²⁸² Guide d'accompagnement, *supra* note 116.

²⁸³ Barreau du Québec, *Guide des meilleures pratiques à l'intention des avocats effectuant des enquêtes sur des plaintes de harcèlement psychologique en milieu de travail*, 2017, à la p 5, en ligne : < <https://www.barreau.qc.ca/fr/publications/lebreff/archives/2017/07/index.html> > (consulté 7 juin 2020).

déterminer le résultat final de l'affaire et d'imposer des sanctions, le cas échéant. Mentionnons que dans certains cas, on prévoit la possibilité d'en appeler des conclusions de l'enquête. Vous trouverez ici-bas, à la Figure 2, un schéma de la procédure qui prévaut la plupart des universités faisant l'objet de l'échantillon d'analyse.

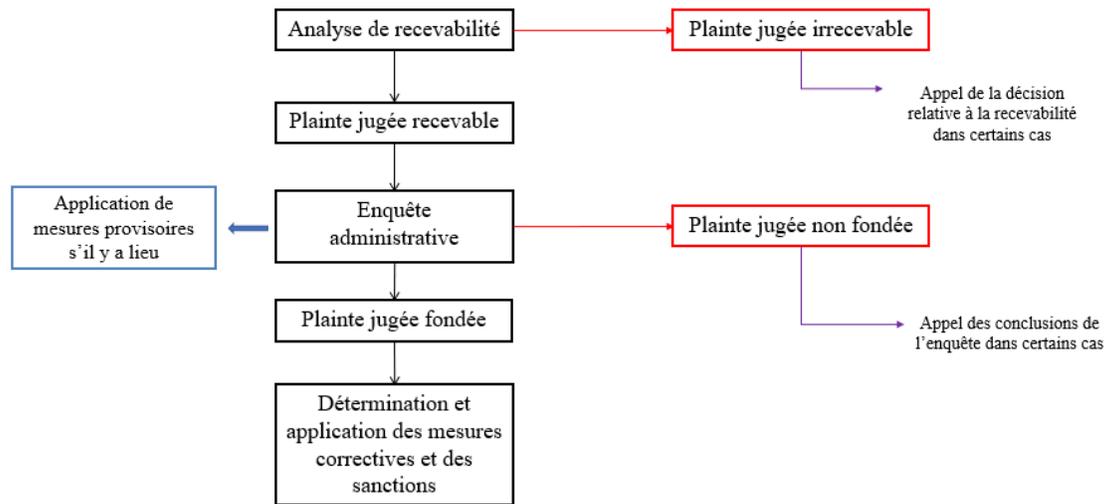


Figure 2 – Procédure de traitement des plaintes formelles.

Deux Politiques établissent une procédure de traitement des plaintes qui dérogent à ce schéma général. D’abord, la Politique de l’Université Concordia prévoit l’application du *Code des droits et des obligations*²⁸⁴ (ci-après, « le Code ») lorsque les deux parties y sont assujetties. En vertu de ce Code, une plainte officielle pourra faire l’objet d’une entente à l’amiable²⁸⁵. La partie plaignante peut recourir à la procédure de traitement officiel des plaintes en cas d’échec dans la poursuite d’une entente à l’amiable ou simplement parce qu’elle désire d’emblée opter pour cette voie²⁸⁶. Dans ce cas, la plainte sera entendue par un comité d’audition. Des mesures provisoires visant à assurer la sécurité de la partie plaignante peuvent être prises²⁸⁷. Lorsque la plainte est formulée par une personne étudiante contre une autre personne étudiante, le comité d’audition est composé de trois

²⁸⁴ *Code des droits et des obligations*, BD-3, révisée et entrée en vigueur le 19 avril 2017, en ligne : < <http://www.concordia.ca/fr/politiques-officielles/politiques-officielles-themes.html> > (consulté le 10 mai 2020) [Code de l’Université Concordia].

²⁸⁵ *Ibid*, section VII.

²⁸⁶ *Ibid*, clause 67.

²⁸⁷ *Ibid*, clause 69.

étudiants du 1er cycle ou des cycles supérieurs sélectionnés et un.e président.e non habilité.e à voter. Les parties doivent communiquer à l'avance les documents qui seront mis en preuve ainsi que la liste des personnes qui témoigneront à l'audition²⁸⁸. La procédure établie par le comité d'audition comprend, au moins les exposés préliminaires des parties, la présentation de la preuve et les dépositions des témoins (experts ou autres), le droit de contre-interroger ces derniers, etc.²⁸⁹. Le Comité rend une décision motivée, en s'appuyant sur la norme de la prépondérance de la preuve²⁹⁰. Dix jours après l'audition, le Comité doit rendre sa décision²⁹¹ et les parties disposent d'un délai de 15 jours pour demander l'autorisation d'en appeler de cette décision²⁹².

Ensuite, la Politique de l'UQO établit également que les plaintes officielles sont entendues par un comité d'audition, mais la procédure y est moins détaillée. Si la personne plaignante dépose une plainte officielle auprès du Bureau d'intervention en matière d'inconduite (BIMI), l'examen approfondi de cette plainte sera confié à un comité d'examen²⁹³. Les personnes plaignantes, mises en cause ainsi que les témoins sont rencontrés par ce comité, qui doit produire un rapport écrit confidentiel dans un délai maximal de 90 jours²⁹⁴. Ce comité est composé de trois personnes : le ou la secrétaire général.e, une personne membre de la communauté universitaire ainsi qu'une troisième personne qui varie en fonction du statut de la personne visée par la plainte²⁹⁵. Lorsque le BIMI le juge nécessaire, il peut transférer le dossier à l'externe, mais c'est le comité qui prend la décision finale et recommande la sanction, le cas échéant²⁹⁶.

2.2.2 Le contenu des Politiques universitaires sous le radar de la Loi 22.1

Dans cette section du mémoire, je montrerai de quelle manière les Politiques universitaires se sont conformées aux exigences de la Loi 22.1 qui recourent, en totalité ou en partie, les revendications formulées par les intervenant.es. Au terme de mon analyse, j'en conclus que

²⁸⁸ *Ibid*, clause 80-82.

²⁸⁹ *Ibid*, clause 86.

²⁹⁰ *Ibid*, clause 90.

²⁹¹ *Ibid*, clause 93.

²⁹² *Ibid*, clause 94.

²⁹³ Politique de l'UQO, clause 10.1.

²⁹⁴ *Ibid*.

²⁹⁵ *Ibid*, clause 10.2.

²⁹⁶ *Ibid*, clause 10.4.

certaines Politiques n'ont pas respecté les exigences suivantes de la Loi 22.1, notamment, la nécessité d'adopter une politique qui soit distincte des autres politiques, la nécessité de tenir compte des personnes les plus à risque de subir une forme de VACS et l'obligation de mentionner qu'on ne peut obliger une personne à garder le silence dans le seul but de ne pas porter atteinte à la réputation de l'établissement.

Caractère distinct de la Politique

La Loi 22.1 prévoit clairement que la Politique adoptée par l'université doit être distincte de toute autre politique de l'établissement²⁹⁷. L'adoption de cette Loi est le résultat d'une mobilisation autour d'un consensus social : les politiques et les mécanismes de traitement des plaintes disponibles dans les universités ne répondent pas adéquatement au tort *spécifique* qui résulte d'un incident de VACS. En choisissant de créer une Politique *distincte* pour ce type d'incident, on reconnaît que cette forme d'infraction doit être traitée différemment des autres types d'infractions disciplinaires commises en contexte universitaire²⁹⁸.

À la suite d'un survol des Politiques, j'en suis venue à la conclusion suivante : à l'exception de l'Université Concordia, toutes les universités se sont conformées à cette exigence. Ainsi, elles ont toutes fait adopter des politiques créant un régime complet de traitement des signalements et des plaintes officielles. Les personnes plaignantes n'ont nul besoin de se référer à d'autres politiques de l'établissement pour comprendre le processus par lequel elles devront se soumettre si elles décident de déposer une plainte²⁹⁹.

A contrario, la Politique de Concordia ne constitue pas un guide complet pour les personnes plaignante puisque, dépendamment de leur statut, elles devront se référer au *Code des droits et obligations* ou aux conventions collectives applicables pour connaître le processus

²⁹⁷ Loi 22.1, *supra* note 234, art 3 al 3.

²⁹⁸ Voir à ce sujet Elizabeth Sheehy et Daphne Gilbert, « Responding to Sexual Assault on Campus. What Canadian Universities Learn from U.S. Law and Policy » dans Elizabeth Quinlan, dir, *Violences at Canadian Universities: Activism, Institutional Response and the Power for Changes*, Waterloo, Wilfrid Laurier University Press, 2017, 291.

²⁹⁹ Voir à ce sujet [Spencer Conner, Kristen Perry et Cailtin Salvino, Guide d'application pour la Loi 151. Loi visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Students for Consent Culture, AVEQ, en ligne: <https://sfccanada.org/news/2018/12/15/guide-d-application-de-la-loi-151-bill-151-guide>](https://sfccanada.org/news/2018/12/15/guide-d-application-de-la-loi-151-bill-151-guide) (consulté le 7 juin 2020).

de traitement de leurs plaintes. En effet, l'article 32 de la Politique de l'Université Concordia est ainsi libellé :

32. Le Code prévaut (lorsque les deux parties y sont assujetties). Les plaintes déposées en vertu du Code sont traitées confidentiellement, sous réserve des limites de cette politique.

Tel que l'explique plus clairement l'article 38 de la Politique, « lorsque le cas touche uniquement des étudiants, le Code permet de conclure une entente à l'amiable si les deux parties y consentent » ou de déposer une plainte qui sera entendue par un « tribunal étudiant ». Si la partie défenderesse est membre du corps professoral ou membre du personnel, la clause 39 vient préciser que « les processus applicables sont détaillés dans les conventions collectives, contrats de travail, politiques et lois ». Dans ce cas, une enquête à l'interne ou à l'externe sera effectuée³⁰⁰.

Dans les deux cas, les détails au sujet du mécanisme de plaintes se trouvent dans le Code. Ainsi, les clauses 67 et suivantes établissent la procédure à suivre en cas de dépôt d'une plainte officielle contre un étudiant. Si la plainte vise plutôt un membre du corps professoral ou un employé de l'Université, il faudra se référer aux articles 120 et suivants du Code. En pareille situation, la plainte sera transmise à l'autorité compétente à laquelle elle doit être soumise en vertu de la convention collective ou du contrat de travail de la partie défenderesse³⁰¹.

Sur une autre note, on remarque que la Politique de l'Université McGill et celle de l'Université Sherbrooke se distinguent en ce qu'elles prévoient, pour compléter leur politique respective, un règlement de procédure. Dans la Procédure de l'Université Sherbrooke, on précise que cette façon de faire permet à l'Université d'ajuster rapidement celle-ci à l'évolution des pratiques et des contextes pour ainsi donner plein effet aux dispositions fondamentales de la Politique³⁰². On retrouve plus ou moins le même principe dans la Procédure de l'Université McGill³⁰³.

³⁰⁰ Politique de l'Université Concordia, clause 39.

³⁰¹ Code de l'Université Concordia, clause 131.

³⁰² Procédure de l'Université Sherbrooke, clause 1, al. 4.

³⁰³ *Procédure d'enquête sur les signalements de violence sexuelle*, adoptée le 28 mars 2019, partie 1, clause 3, en ligne : < <https://www.mcgill.ca/secretariat/policies-and-regulations> > (consulté le 10 mai 2020) [Procédure de l'Université McGill].

Pas de limite de temps pour porter plainte

La Loi 22.1 indique que les politiques doivent prévoir la possibilité de déposer une plainte, d'effectuer un signalement ou de fournir des renseignements à l'établissement d'enseignement concernant toutes violences à caractère sexuel en tout temps³⁰⁴. Par ailleurs, le Guide d'accompagnement précise qu'aucun délai ne doit régir le signalement ou le dépôt d'une plainte administrative³⁰⁵.

L'analyse comparée des différentes politiques permet d'abord de constater que la plupart des politiques énoncent clairement qu'aucun délai ne s'applique en matière de signalement ou de dépôt d'une plainte³⁰⁶. Par exemple, la Politique de l'ETS exprime ainsi cet impératif législatif : « (...) [a]ucun délai ne régir le signalement ou le dépôt d'une plainte administrative; ils peuvent être effectués en tout temps (...) »³⁰⁷. Cet énoncé est clair et ne porte pas à interprétation.

On remarque qu'une seconde catégorie de Politiques apparaît à la suite de l'analyse : les Politiques qui incluent une « mise en garde » concernant les limites de l'Université à traiter de manière adéquate les plaintes déposées tardivement³⁰⁸. Ainsi, celles-ci établissent clairement qu'aucun délai ne régir le dépôt d'un signalement ou d'une plainte, mais elles encouragent les personnes plaignantes à porter plainte le plus rapidement possible afin que l'Université puisse répondre efficacement à leur plainte. À titre d'illustration, la Politique de Polytechnique Montréal contient la mise en garde suivante : « [c]ependant les moyens dont dispose Polytechnique Montréal pour traiter adéquatement la situation peuvent être affectés par les délais entre les faits allégués et le dépôt de la déclaration »³⁰⁹.

³⁰⁴ Loi 22.1, *supra* note 234, art. 3 au para 7.

³⁰⁵ Guide d'accompagnement, *supra* note 116.

³⁰⁶ 11 politiques sur 18 : Politiques de Bisohp's, Politique de l'ETS, Politique de l'Université Laval, Politique de l'Université Sherbrooke, Politique de l'UQAC, Politique de l'UQAM, Politique de l'UQAR, Politique de l'UQO, Politique de l'UQATR, Politique de la TELUQ, Politique de McGill.

³⁰⁷ Politique de l'ETS, clause 10.1.

³⁰⁸ Politique de l'ENAP, Politique du HEC, Politique de Polytechnique Montréal, Politique de l'Université de Montréal.

³⁰⁹ Politique de Polytechnique Montréal, clause 9.1. Cette clause précise également que les membres du personnel qui veulent déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail doivent le faire dans les deux ans de la dernière manifestation de la conduite vexatoire.

J'ai par la suite identifié deux Politiques³¹⁰ qui, bien que n'imposant pas de limite de temps pour signaler ou déposer une plainte, ne forment pas expressément cette absence de délai de prescription. Sans être un accroc à la Loi 22.1, ces Politiques auraient sans doute gagné en transparence en le précisant.

Finalement, la Politique de l'Université Concordia porte à confusion à cet égard. En effet, on y mentionne clairement que les personnes survivantes ou victimes peuvent en tout temps accéder à du soutien de la part de l'Université, peu importe le moment où la VACS a eu lieu³¹¹. Par contre, cette mention d'absence de délai de prescription ne se trouve pas réitérée dans la section qui traite du dépôt d'un signalement ou d'une plainte. Plutôt, puisque le *Code des droits et obligations* prévaut lorsque la personne survivante et la partie défenderesse y sont assujetties, on peut en déduire que le délai de prescription établi dans ce Code doit s'appliquer.

À ce sujet, le Code prévoit que toute plainte déposée à l'encontre d'un.e étudiant.e doit normalement être déposée dans un délai de trois mois suivants la présumée infraction, mais que si la plainte porte sur une situation de harcèlement, elle peut être déposée dans les 90 jours suivants le dernier incident³¹². Lorsqu'une plainte vise un membre du corps professoral ou un membre du personnel, la clause 131 du Code précise que le conseiller (la personne chargée de recevoir les plaintes) doit « informer la partie plaignante qu'une plainte de harcèlement psychologique doit être déposée dans un délai de quatre-vingts (90) jours civils depuis la dernière manifestation de cette conduite »³¹³.

Il reste à voir si l'Université donnera, en pratique, préséance au Code ou à la Loi 22.1 en matière de délai de prescription³¹⁴.

³¹⁰ Politique de l'INRS et Politique de l'UQAT.

³¹¹ Politique de l'Université Concordia, clause 9.

³¹² Code de l'Université Concordia, clause 54. Ce délai de 90 jours n'est plus d'actualité en matière de plainte pour harcèlement en contexte de travail, depuis la modification de la *Loi sur les normes du travail* qui a fait passer ce délai à deux ans : PL 176, *supra* note 25, art 42.

³¹³ Ce délai est désormais de 2 ans, suivant les modifications apportées à la LNT, *supra* note 24, art 123.7.

³¹⁴ Suivant une discussion téléphonique qui s'est déroulée le 28 octobre 2018 avec Me Melodie Sullivan, conseillère juridique principale du secrétariat général à l'Université de Concordia et membre du Comité permanent chargé de réviser la Politique, il va de soi qu'il n'y a pas de délai, tel que le prévoit la Loi. Elle ajoute également que le délai de 90 jours pour porter plainte contre un étudiant n'est pas un délai de rigueur et qu'il y a place à une grande flexibilité à cet égard.

Délai de traitement des plaintes qui ne peut excéder 90 jours

Le projet de loi tel que présenté à l'Assemblée nationale n'encadrerait pas les délais de traitement des plaintes, mais cela fut corrigé à la suite des interventions entendues lors des consultations. Alors que plusieurs militaient en faveur d'un délai de 45 jours, la Loi 22.1 prévoit plutôt un délai maximal de 90 jours³¹⁵. Le Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur précise qu'il s'agit de jours calendrier et que si le délai expire lors d'un jour férié ou d'un dimanche, le délai est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant³¹⁶.

Toutes les Politiques respectent cette exigence de délai. Quelques précisions s'imposent à cet égard. Ainsi, la Politique de l'ENAP précise que l'enquêteur doit fournir son rapport d'enquête écrit au secrétaire général dans un délai de 45 jours à partir du dépôt de la plainte³¹⁷. Ce délai pourrait toutefois être prolongé de 10 jours avec l'autorisation du secrétaire général³¹⁸. De plus, la Politique de McGill prévoit la possibilité de suspendre le délai de traitement d'une plainte en cas de médiation, si les parties acceptent, et le tout pour une période maximale de 30 jours³¹⁹. Finalement, la Politique de Concordia prévoit que le délai peut changer si le processus est assujéti à une convention collective, à un contrat de travail ou à une loi en vigueur³²⁰. Il peut être prolongé pour répondre aux besoins de la personne survivante ou victime ou par une procédure judiciaire, comme une ordonnance de la Cour³²¹.

Obligation de prévoir des mesures d'accommodements

Le Guide d'accompagnement nous apprend qu'il est attendu de la politique qu'elle « prévoit des mesures d'accommodement pour les personnes concernées de façon à

³¹⁵ Loi 22.1, *supra* note 234, art. 3 au para 11. À titre de comparaison, aux États-Unis, le délai est fixé à 60 jours : Office for Civil Rights United States Department of Education, *Dear Colleague Letter*, 2011, en ligne : <<https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/letters/colleague-201104.html>> (consulté le 7 juin 2020) [Dear Colleague Letter]. Quant aux autres provinces canadiennes, elles ne prévoient de délai maximal.

³¹⁶ Guide d'accompagnement, *supra* note 116.

³¹⁷ Politique de l'ENAP, clause 11.18.

³¹⁸ *Ibid.*

³¹⁹ Politique de l'Université McGill, clause 26.

³²⁰ Politique de l'Université Concordia, clause 41.

³²¹ *Ibid.*

minimiser les conséquences des gestes subis sur la poursuite des études³²². À titre d'exemples de mesures d'accommodements qui respectent les exigences de la Loi, le Guide mentionne : la possibilité de mettre fin au bail de résidence sans pénalité, la possibilité de reporter une évaluation sans pénalité, la possibilité d'abandonner un cours sans pénalité et la possibilité d'un transfert de groupe pour un cours³²³. Lorsque la personne plaignante est un membre du personnel, les mesures doivent s'harmoniser avec la *Loi sur les normes du travail*³²⁴. Dans la mise en place des mesures d'accommodement, les besoins des personnes concernées « doivent toujours primer »³²⁵.

Toutes les Politiques prévoient la possibilité d'obtenir des mesures d'accommodements. D'ailleurs, certaines Politiques étendent spécifiquement cette possibilité au-delà des personnes victimes, afin d'y inclure les témoins de VACS ou les personnes qui ont été informées d'un incident de VACS ou toute tierce personne impliquée³²⁶. Même si cela n'est pas toujours clairement exprimé, on comprend que ces mesures sont disponibles sans qu'il soit nécessaire de déposer une plainte administrative. De plus, la plupart de ces politiques prévoient également, en cas de dépôt d'une plainte administrative, des « mesures provisoires » ou des « mesures immédiates » qui visent à assurer la sécurité de la personne plaignante et de la protéger contre les représailles ou contre les menaces de représailles³²⁷.

La clause traitant des mesures d'accommodement de la Politique de l'ENAP est sans doute la plus détaillée³²⁸ : elle nous réfère à une annexe qui énumère des exemples non limitatifs de mesures qui peuvent être appliquées³²⁹. On trouve dans cette annexe les motifs qui justifient la mise en œuvre de telles mesures. Par exemple, celles-ci pourraient s'avérer nécessaire si on cherche à « encadrer les conduites des personnes impliquées pour éviter

³²² Guide d'accompagnement, *supra* note 116.

³²³ *Ibi*, aux pp 18-19.

³²⁴ *Ibid* à la p 19.

³²⁵ *Ibid*.

³²⁶ Politique de l'UQAM, clause 10.2.3; Politique de l'Université Sherbrooke, clause 11, alinéa 1; Politique de l'UQAR, clause 7.3; Politique de l'UQO, clause 9.3.

³²⁷ Politique de Bishop's, Politique de l'ENAP, Politique de l'ETS, Politique de l'Université Laval, Politique de l'Université Sherbrooke, Politique de l'UQAC, Politique de l'UQAM, Politique de l'UQAR, Politique de l'UQATR, Politique de la TELUQ, Politique de l'Université de Montréal, Politique de l'Université McGill, Politique de Polytechnique Montréal (on y parle d'aménagement afin d'assurer la sécurisation des personnes plutôt que de mesures d'accommodements).

³²⁸ Politique de l'ENAP, clause 10.3.

³²⁹ Voir Annexe D.

que la situation ne se dégrade ou pour éviter que la personne s'estimant avoir été victime soit pénalisée davantage » ou « protéger la personne contre les représailles ou la menace de représailles ». On y précise également que « ces mesures ne peuvent avoir pour effet de brimer les droits fondamentaux de la personne visée », mais « qu'il peut être nécessaire de procéder à la suspension de certains privilèges (ex. : retirer l'accès à certains lieux, matériel, activités) ». Ainsi, les exemples de mesures d'accommodement mentionnés inclus, de manière non limitative, la possibilité de reporter une évaluation sans pénalité; la possibilité d'abandonner un cours sans pénalité; la possibilité de transférer de groupe pour un cours; possibilité de terminer un cours à l'aide d'une modalité individuelle d'enseignement; etc.

Voici d'autres exemples de mesures d'accommodements identifiées dans les Politiques :

- le remboursement des frais de scolarité (Politique de l'UQAM);
- la réorganisation de l'espace de travail commun (Politique de l'UQAM);
- un accès prioritaire à des services de counseling ou un changement de résidence (Politique de l'Université McGill);
- des ordonnances de non-communication ainsi que des mesures de sécurité établissant où la partie défenderesse peut ou non circuler sur le campus (Politique de l'Université Concordia);
- des mesures de précautions non disciplinaires visant à limiter les contacts entre les parties pour les employés (Politique de l'Université Concordia);
- le déplacement de la personne mise en cause, sa suspension ou son exclusion d'un campus, d'un centre universitaire ou l'imposition de restrictions touchant le rôle et les responsabilités de cette personne (Politique de l'UQATR);
- l'exclusion temporaire de la personne mise en cause des locaux de l'université ou l'imposition de restrictions touchant le rôle, les privilèges ou les devoirs de cette personne, conformément aux politiques, aux règlements, aux directives ou aux conventions collectives et protocoles de l'Université (Politique de la TELUQ).

Parmi les Politiques qui énumèrent des exemples de mesures d'accommodements pouvant être mises en place³³⁰, certaines distinguent en fonction du statut des personnes impliquées³³¹. À titre d'exemple, la Politique de l'Université Laval mentionne quelques mesures d'accommodements possibles à mettre en œuvre pour les personnes étudiantes (ex : le report d'examens ou de travaux), pour le personnel de l'Université (ex : modification temporaire apportée aux tâches), pour les étudiants athlètes (par exemple, modification de l'horaire d'entraînement) et pour les personnes locataire d'un logement ou d'une chambre appartenant à l'université (ex : le changement de chambre ou de résidence).

Il faut souligner que la première version de la Politique de l'UQAT, adoptée le 20 décembre 2018, ne respectait pas l'obligation de prévoir des mesures d'accommodement. Tout au plus, on pouvait y lire, dans l'annexe 6 schématisant le traitement d'un signalement, la mention de l'accommodement à titre d'interventions possibles. On remarque cependant qu'à la suite de modifications apportées à la Politique, en août 2019, cette possibilité fût ajoutée. Par contre, pour pouvoir bénéficier de ces mesures d'accommodements, la plainte déposée doit avoir été jugée fondée au terme de l'enquête³³². Avec égard, il me semble que cela entre en conflit avec l'esprit de la Loi 22.1 qui prévoit la possibilité d'obtenir des mesures d'accommodement dans un court délai de 7 jours, le tout sans devoir attendre de déposer une plainte ou d'obtenir les résultats de l'enquête.

Quant au délai pour mettre en œuvre les mesures d'accommodement, toutes les politiques respectent le délai de 7 jours fixé par la Loi 22.1, à l'exception de la Politique de l'UQO. En effet, la clause 9.3 prévoit que la personne-ressource du Bureau d'intervention en matière d'inconduite (BIMI) doit informer la personne requérante des mesures d'accommodement possibles dans un délai de 7 jours. Pourtant, selon ma compréhension, le délai établi par la Loi 22.1 correspond au délai dont dispose la personne chargée de

³³⁰ Politique de l'ENAP, clause 10.3 et Annexe II; Politique de Polytechnique Montréal, clause 7.4.4; Politique de l'UQAC, clause 17, alinéa 3; Politique de l'UQAM, clause 10.2.3; Politique de l'UQAR, clause 7.3, alinéa a; Politique de la TELUQ, clause 8.2; Politique de l'UQATR, clause 17; Politique de l'Université Concordia, clause 18, alinéas 2 et 3; Politique de l'Université de l'Université Laval, clause 11.4; Politique de l'Université de Montréal, clause 9.1; Politique du HEC, clauses 8.3.1 à 8.3.4.

³³¹ Politique de l'Université de l'Université Laval, clause 11.4; Politique de l'Université de Montréal, clause 9.1; Politique du HEC, clauses 8.3.1 à 8.3.4.

³³² Politique de l'UQAT, clause 8.2.

mettre en place les mesures pour s'exécuter, non au délai dont dispose l'institution pour informer la personne requérante de ses droits. Dans une moindre mesure, la clause 14 de la Politique de l'Université McGill stipule que « l'Université doit prendre une décision au sujet des accommodements raisonnables, et la communiquer, dans les 7 jours qui en suivent la demande », évitant de préciser le délai applicable pour la mise en œuvre de ces mesures.

Confidentialité des plaintes

La Loi 22.1 oblige les institutions à prévoir les mesures qu'elles prendront pour respecter le caractère confidentiel des plaintes qu'elles reçoivent. Dans le Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur, on mentionne que ces mesures « visent tant à protéger les personnes victimes ou témoins qu'à respecter la présomption d'innocence des personnes dénoncées »³³³.

De plus, en vertu du paragraphe 13 de l'article 3 et de l'article 4 de la Loi 22.1, l'université est en droit de se soustraire à son devoir de confidentialité s'il est nécessaire de communiquer à une personne certains renseignements afin d'assurer sa sécurité. À ce cas d'espèce, le Guide d'accompagnement ajoute qu'il sera également possible de transgresser ce principe : 1) lorsque la personne est mineure et qu'un signalement au Directeur de la protection de la jeunesse doit être effectué en vertu de l'article 39 de la *Loi sur la protection de la jeunesse*³³⁴; 2) lorsque la personne victime ou témoin se trouve dans une situation assimilable à celle décrite à l'article 59.1 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, soit lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable et que la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence³³⁵.

Toutes les politiques analysées semblent accorder une importance à l'enjeu de la confidentialité des plaintes et des signalements reçus par l'institution. À titre d'illustration, dans la Politique de l'UQAM, on établit comme prémisses directrices le respect de la confidentialité : « assurer la confidentialité est un principe-clé dans la création d'une

³³³ Guide d'accompagnement, *supra* note 116.

³³⁴ RLRQ, c P-34.1.

³³⁵ Guide d'accompagnement, *supra* note 116.

culture du respect et du consentement dans laquelle les personnes victimes se sentent en sécurité pour divulguer une situation de sexisme ou de violences à caractère sexuel et demander de l'aide »³³⁶.

Afin de rendre justice à ce principe, on y prévoit généralement la manière dont la circulation et la communication des renseignements personnels seront effectuées. Par exemple, la Politique de l'ETS précise que les renseignements confidentiels qu'elle reçoit seront « communiqués aux personnes pertinentes lorsqu'ils sont nécessaires à la mise en œuvre d'accommodements, de l'un des mécanismes d'application de la Politique, à la conduite d'une enquête, du droit d'intervention ou à l'imposition de mesures intérimaires de sécurité, disciplinaires ou administratives³³⁷. La clause 10.2 de la Politique de l'UQAM est au même effet, en plus de prévoir que la personne requérante sera rencontrée pour lui dévoiler l'identité des personnes à qui on aura transmis ces renseignements. De plus, dans le cadre du processus d'enquête, si des mesures intérimaires et d'accommodements sont recommandées et qu'il y a communication d'information en vertu de la clause 10.2, on prévoit qu'une note sera transmise au syndicat ou à l'association étudiante ou d'employés de la personne mis en cause, avec son accord écrit³³⁸.

Quant à la Politique de l'Université de Montréal, elle prévoit que, peu importe la démarche choisie - la démarche informelle ou le dépôt d'une plainte formelle - seuls les renseignements nécessaires aux personnes impliquées dans le cadre de cette démarche seront communiqués. Surtout, la Politique prévoit que la personne plaignante doit être consulté avant la transmission de ces renseignements et doit accepter la divulgation des informations le concernant³³⁹. La Politique de l'INRS insiste sur la confidentialité du rapport d'enquête et contient des précisions quant aux personnes à qui il peut être transmis³⁴⁰. Autre exemple, la clause traitant de la circulation d'information de la Politique de Polytechnique Montréal vise à limiter le nombre de personnes qui interviennent dans le traitement d'un dossier³⁴¹ et établit qu'une « personne communiquant une information ou

³³⁶ Politique de l'UQAM, clause 1.1, al 5.

³³⁷ Politique de l'ETS, clause 9.2.

³³⁸ Politique de l'UQAM, clause 11.6, al 6-6.

³³⁹ Politique de l'Université de Montréal, clause 8, al 1.

³⁴⁰ Politique de l'INRS, clause 11.5.6.

³⁴¹ Politique de Polytechnique Montréal, clause 10.4.

effectuant une demande en vertu de la Politique doit s'identifier. Son identité reste confidentielle, dans les limites prévues à la Politique »³⁴². Finalement, la Politique de l'Université Laval est la seule à prévoir des mécanismes visant à protéger la confidentialité des personnes requérantes et des personnes mises en cause dans le cadre des rencontres effectuées par l'enquêteur ou l'enquêtrice : « les personnes impliquées (requérantes, mis en cause, témoins) sont rencontrées à des moments différents, avec des coordonnées de rencontre confidentielles, pour éviter qu'elles se croisent et que soit ainsi divulguée implicitement leur identité »³⁴³.

Même si les Politiques contiennent toutes un engagement à respecter la confidentialité des signalements et des plaintes, elles prévoient généralement les circonstances qui justifieraient d'écarter ce principe, notamment lorsque l'établissement doit se plier à certaines obligations légales. La plupart des politiques prévoient que le principe de confidentialité devra être sacrifié lorsqu'il y a un risque immédiat pour la vie, la santé ou la sécurité d'une personne³⁴⁴. De plus, certaines Politiques précisent qu'il faudra se soustraire aux obligations de confidentialité si la personne est mineure et qu'un signalement au Directeur de la protection de la jeunesse doit être effectué en vertu de l'article 39 de la *Loi sur la protection de la jeunesse*³⁴⁵. Autre cas de figure qui justifie la levée de la confidentialité d'un signalement ou d'une plainte : lorsque la conduite rapportée concerne une personne ayant un lien d'emploi avec l'institution et constitue du harcèlement sexuel ou psychologique au sens de la *Loi sur les normes du travail*, auquel cas l'université devra agir de manière à faire cesser cette situation³⁴⁶.

Encore à titre d'exemple, certaines politiques précisent que la confidentialité de l'identité de la personne plaignante et de ses allégations pourrait de pas être maintenue si le respect des règles d'équité procédurales envers la personne mise en cause l'exige³⁴⁷. Aussi, certaines politiques prévoient qu'en présence d'une situation suffisamment grave,

³⁴² *Ibid*, clause 10.5.

³⁴³ Politique de l'Université Laval, clause 11.5.

³⁴⁴ Politique de l'ENAP, Politique du HEC, Politique de Polytechnique Montréal, Politique de l'UQAC, Politique de l'UQAR, Politique de l'UQO, Politique de la TELUQ, Politique de l'Université de Montréal, Politique de McGill, Politique de Concordia, Politique de Bishop's.

³⁴⁵ Politique de l'UQAR, clause 6.2.1, Politique de McGill, clause 12 f).

³⁴⁶ Politique de l'Université de Montréal, clause 11 alinéa 2, Politique du HEC, clause 11.2.2.

³⁴⁷ Politique du HEC, clause 11.3; Politique du HEC, clause 11.2.2.

l'université se réserve le droit d'agir et d'entamer un processus d'enquête, même si aucune plainte n'a été déposée, et donc sans le consentement de la personne victime³⁴⁸. La Politique de l'Université Concordia prévoit également la levée de la confidentialité si des preuves de VACS disponibles dans le domaine public (p. ex. vidéo diffusée dans les médias sociaux)³⁴⁹. Finalement, la Politique de l'UQAR prévoit que tout manquement à la confidentialité fera l'objet des sanctions³⁵⁰.

Interdiction des clauses bâillons

Lors d'une enquête administrative portant sur le bien-fondé d'une plainte de harcèlement psychologique ou sexuel en contexte de travail, il est de pratique courante de faire signer ce qu'on nomme des « engagement de confidentialité » aux personnes rencontrées (personnes requérantes, personnes mises en cause, accompagnateurs, témoins). Cette procédure vise à officialiser l'engagement des personnes interrogées « de garder confidentiels l'existence de l'enquête et tous les faits divulgués au cours de celle-ci »³⁵¹. L'obligation de signer un tel engagement se trouve également parmi les politiques universitaires, à l'échelle canadienne, et peut avoir pour effet, lorsqu'elles sont imprécises et non définies dans le temps, de réduire inutilement et injustement les personnes survivantes au silence³⁵².

Il faut se rappeler que lors des consultations entourant l'adoption du projet de loi, deux intervenants³⁵³ avaient recommandé l'interdiction de « clauses bâillons » dans ce type d'engagement de confidentialité, c'est-à-dire des clauses qui interdisent aux personnes victimes de « divulguer des informations sur leur agression à quiconque une fois le processus de plainte entamé ou terminé »³⁵⁴. Sans interdire clairement ce type de clause, le

³⁴⁸ Politique de l'INRS, clause 7, alinéa 2; Politique de l'UQAM, clause 6, alinéas 2 et 3, Politique de l'UQAR, clause 6.2.2; Politique de la TELUQ, clause 7.3, Politique de l'Université Concordia, clause 21.

³⁴⁹ Politique de l'Université Concordia, clause 20.

³⁵⁰ Politique de l'UQAR, clause 6.2.1.

³⁵¹ Barreau du Québec, *supra* note 283, à la p 5.

³⁵² Karen Busby, « Disclosure Prohibitions in University Sexual Violence Policies » dans Bergeron, Manon et al, dir, *Actes du symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur*, Université du Québec à Montréal (UQAM), Montréal, Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, 2019, en ligne : <<https://chairevssmes.uqam.ca/>> (consulté le 7 juin 2020).

³⁵³ Mémoire de QCVS, *supra* note 218, Mémoire de UEQ, *supra* note 220. Voir aussi les rapports À notre tour, *supra* note 216 et mémoire de l'AVEQ, *supra* note 224.

³⁵⁴ Mémoire de QCVS, *supra* note 218 p. 13.

paragraphe 13 de l'article 3 de la Loi 22.1 vise à éviter qu'une personne ne soit « contrainte de se taire pour ne pas porter atteinte à la réputation de l'établissement où elle travaille ou étudie »³⁵⁵.

L'analyse effectuée permet de conclure que douze (12) des dix-huit (18) politiques universitaires contiennent des clauses visant à faire signer des engagements de confidentialité aux personnes rencontrées dans le cadre d'une enquête³⁵⁶. Certaines prévoient que cela doit se faire lorsque les circonstances le justifient et que c'est approprié de le faire³⁵⁷, alors que d'autres clauses précisent que les personnes seront « invitées » à signer un tel engagement de confidentialité³⁵⁸. De plus, la Politique de l'UQAT prévoit la signature d'une entente de confidentialité et d'un engagement de collaboration pour les personnes rencontrées lors de l'enquête, à l'exception de la personne requérante, qui n'a pas à s'engager de la sorte³⁵⁹.

Alors qu'une majorité de Politiques contiennent des engagements de confidentialité, seulement huit (8) politiques mentionnent qu'on ne peut obliger une personne à garder le silence dans le seul but de ne pas porter atteinte à la réputation de l'établissement d'enseignement³⁶⁰. À ce sujet, la clause provenant de la Politique de Polytechnique Montréal fait partie des clauses qui mentionnent clairement cette interdiction³⁶¹ :

Clause 10.7.4 Engagement de confidentialité

Un engagement de confidentialité peut être exigé de toute personne, lorsque nécessaire pour assurer l'intégrité du processus ou pour protéger les droits des

³⁵⁵ Guide d'accompagnement, *supra* note 116, à la p 23.

³⁵⁶ Politique de Bishop's, clause 6.3, alinéa 4; Politique de l'ENAP, clause 11.21; Politique de l'ETS, clause 9.2; Politique de l'INRS, clause 11.5.4, Annexe C; Politique de l'Université Laval, clause 11.5; Politique de Polytechnique Montréal, clause 10.7.4; Politique de l'UQAC, clause 19; Politique de l'UQAM, clause 11.6, alinéa 4; Politique de l'UQAR, clause 6.2.1, 6.2.2 alinéa 2 (personne accompagnatrice) et 8.4, alinéa 4; Politique de l'UQATR, clause 19; Politique de la TELUQ, clause 8.4 alinéa 4; Politique de l'UQAT modifiée, clause 9.

³⁵⁷ Politique de l'UQATR, clause 19; Politique de l'UQAC, clause 19; Politique de Polytechnique Montréal, clause 10.7.4.

³⁵⁸ Politique de Bishop's, clause 6.3, alinéa 4; Politique de l'ETS, clause 9.2.

³⁵⁹ Politique de l'UQAT, clause 9.

³⁶⁰ Politique de l'UQAC, clauses 3 et 19; Politique de l'UQAR, clause 1.4; Politique de l'UQAT modifiée, clause 9, alinéa 3; Politique du HEC, clause 2.1.6; Politique de l'Université Laval, clause 11.1, alinéa 8; Politique de Polytechnique Montréal, clause 10.7.4; Politique de l'UQAM, clause 6, alinéa 5; Politique de l'Université de Montréal, clause 7.1.

³⁶¹ Voir aussi Politique de l'UQAC, clause 19, alinéa 5; Politique de l'UQAT modifiée, clause 9, alinéa 3.

personnes impliquées. Cet engagement peut valoir pour la durée du traitement ou pour toute durée requise par les circonstances propres au dossier.

Dans tous les cas, un tel engagement ne peut être exigé dans le but de ne pas porter atteinte à la réputation de Polytechnique et ne peut empêcher une personne de consulter les personnes-ressources de son choix.

[Mon soulignement]

Mesures visant à protéger contre les représailles

Cette obligation fut ajoutée par amendement à la Loi 22.1³⁶². Elle vise à protéger « autant les personnes victimes que les autres membres de la communauté de l'établissement »³⁶³ qui, par exemple, auraient fourni des renseignements sur un incident de VACS. Le Guide d'accompagnement précise que les représailles peuvent être de différentes natures : scolaires, professionnelles, financières, diffamatoires, etc³⁶⁴. Les mesures protectrices prévues par les Politiques doivent également inclure les menaces de représailles, « car elles peuvent contribuer à décourager ou à dissuader une personne de signaler ou de dénoncer des violences à caractère sexuel »³⁶⁵

Toutes les politiques respectent cette exigence. Ainsi, la plupart des Politiques contiennent une déclaration interdisant les représailles et visant à protéger les personnes plaignantes ou les témoins qui en seraient victimes³⁶⁶. À titre d'exemple, la Politique de l'UQO prévoit qu'il sera interdit d'exercer ou de menacer d'exercer des représailles contre une personne qui fait un signalement, dénonce une situation de VCAS, dépose une plainte, témoigne ou intervient afin de faire cesser un comportement inadéquat³⁶⁷. En cas de représailles, le Bureau d'intervention en matière d'inconduite (BIMI) accompagne la personne qui croit en avoir été victime et, en cas de recours contre ces représailles, celui-ci sera entendu par le même comité d'examen qui a entendu la plainte initiale³⁶⁸.

³⁶² Loi 22.1, *supra* note 234, art. 3 au para 14.

³⁶³ Guide d'accompagnement, *supra* note 116 à la p 23.

³⁶⁴ *Ibid*, à la p 24.

³⁶⁵ *Ibid*.

³⁶⁶ La Politique de l'ENAP ne contient pas de déclarations interdisant les représailles, mais elle contient tout de même des mesures visant à protéger les personnes concernées contre les représailles ou les menaces de représailles les personnes (clause 10.4). Il en est également ainsi de la Politique de Polytechnique Montréal, qui, en plus des mesures de protection (clause 7.4), prévoit qu'une personne qui exerce de telles représailles commet une infraction au sens de la politique (clause 8.2).

³⁶⁷ Politique de l'UQO, clause 12.1.

³⁶⁸ *Ibid*, clause 12.2, para 6.

Mention à l'effet que des sanctions seront appliquées en cas de manquement à la politique

Toutes les Politiques prévoient une telle mention. La Politique de l'UQO se distingue en précisant que cela vise à combattre l'impunité ainsi que les attitudes et les pratiques qui banalisent les VACS:

Finalment, l'Université garantit qu'elle prend tous les moyens à sa disposition pour que les actions nécessaires soient prises à la suite d'un signalement et pour imposer les sanctions applicables à la suite d'une plainte pour combattre l'impunité. L'UQO garantit la mise en place des sanctions nécessaires pour les cas signalés, mais aussi pour combattre l'impunité ainsi que les attitudes et les pratiques qui banalisent et tolèrent les violences à caractère sexuel.³⁶⁹

Nécessité de tenir compte des personnes les plus à risque de subir une forme de VACS

Cette exigence est particulièrement importante aux yeux des intervenants entendus lors du processus de consultation et sera traitée plus amplement dans le cadre du troisième chapitre de ce mémoire. Absente dans la première version du projet de loi, cette exigence fût ajoutée par amendement. Ainsi, en vertu de la Loi 22.1, les politiques adoptées par les établissements d'enseignement doivent 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 »³⁷⁰. Dans le Guide d'accompagnement, on réitère cette exigence, en précisant la manière dont les institutions pourraient répondre à cette obligation : « par exemple en reconnaissant que ces groupes sont plus vulnérables et en s'assurant que les intervenants sont sensibilisés à ces enjeux »³⁷¹.

L'analyse effectuée me permet de conclure que seule la Politique de l'Université de l'UQAT ne respecte pas cette exigence. En effet, on ne trouve aucune mention qui traite précisément des personnes les plus à risque de subir une forme ou l'autre de VACS³⁷². De plus, la première version de la Politique de l'Université Bishop's ne contenait aucune

³⁶⁹ *Ibid*, clause 1 au para 6.

³⁷⁰ Loi 22.1, *supra* note 234, art. 3, al 2.

³⁷¹ Guide d'accompagnement, *supra* note 116 à la p 8.

³⁷² Tout au plus, dans sa section « rôles et responsabilités », mentionne que le comité institutionnel de prévention des VACS doit conseiller la direction en tenant compte des besoins et des caractéristiques des différents groupes qui composent la communauté universitaire (clause 5.2.2).

mention à cet égard, mais elle fût ajoutée lors de l'adoption des modifications apportées à la politique, le 27 septembre 2019³⁷³.

2.3 L'intégration des revendications formulées par les personnes survivantes et les groupes étudiants par les politiques universitaires

Dans cette section du mémoire, je traiterai des éléments qui, selon les revendications des groupes représentant des personnes étudiantes et des personnes survivantes, devraient faire partie d'une politique universitaire sur les VACS et qui n'ont pas été retenus par la Loi 22.1. Ainsi, je ferai certains commentaires sur la clarté et la transparence du processus de plainte tel que décrit par les Politiques, sur le champ d'application de celles-ci, sur les définitions de consentement qu'elles contiennent, sur l'offre de mécanismes informels de traitement des plaintes, et finalement, sur l'ensemble des protections offertes aux personnes plaignantes pour faciliter la dénonciation des VACS.

2.3.1 Une communication claire et transparente du processus de plainte et des délais d'intervention

Les intervenants sont nombreux à avoir dénoncé le « manque de clarté, de suivi, de transparence et le manque de renseignements utiles quant à la procédure à suivre pour signaler ou déposer une plainte administrative »³⁷⁴. Ainsi, parmi les exigences les plus souvent mentionnées par les différents groupes, l'on trouve la volonté que tous les recours disponibles, tant à l'interne qu'à l'externe, soient expliqués de manière claire et transparente. Par exemple, les autrices de l'enquête ESSIMU recommandent que les Politiques intègrent « une déclaration détaillant chaque action possible (signalement, plainte, action administrative informelle, arbitrage, enquête, poursuite judiciaire, etc.) et précisant qu'elles constituent des actions séparées; la poursuite judiciaire n'étant pas la seule voie, ni nécessairement la meilleure, du point de vue de la victime »³⁷⁵.

³⁷³ Voir le préambule de la Politique de l'Université Bishop's, aux para 5 et 6.

³⁷⁴ Guide d'accompagnement, *supra* note 116 à la p 16.

³⁷⁵ Mémoire de l'enquête ESSIMU, *supra* note 219 à la p 5. La recommandation est reprise dans le Mémoire de la FECQ, *supra* note 223 à la p 8.

D'abord, les Politiques expliquent assez bien les différentes étapes du processus de signalement ou de plainte³⁷⁶. À titre d'illustration, la Politique de l'ENAP décrit en détail le processus de recevabilité d'une plainte³⁷⁷, le processus d'enquête³⁷⁸, le dénouement du processus de traitement de la plainte³⁷⁹ ainsi que le processus d'appel³⁸⁰.

De plus, le Guide d'accompagnement précise que « l'établissement doit être transparent quant au processus de traitement d'une plainte administrative en énonçant dans sa politique les étapes qui le composent et en précisant que les demandes d'accompagnement peuvent se faire en tout temps durant ce processus »³⁸¹. Autrement dit, que la plainte soit jugée recevable ou non, les mesures d'accompagnement et de soutien doivent être offertes à la partie plaignante.

Il ressort assez clairement des Politiques que ces services sont disponibles à tout moment aux personnes requérantes, qu'elles aient ou non signalé ou déposé une plainte. À titre d'exemple, la Politique de l'Université Concordia précise que les personnes survivantes ou victimes « peuvent choisir de ne pas présenter de plainte à l'Université ni ailleurs. L'ensemble des mesures de soutien et des services décrits dans la présente politique demeurent néanmoins accessibles »³⁸².

Une Politique fait cependant classe à part sur cet aspect : il s'agit de la Politique de l'INRS. En effet, cette Politique laisse entendre que la procédure informelle³⁸³ est une étape préalable au dépôt d'une plainte administrative : « si la procédure informelle prévue à l'article 10 n'a pas été concluante ou si une personne pense avoir un motif valable de ne pas se prévaloir de ladite procédure, elle peut déposer en tout temps une plainte administrative (...) »³⁸⁴.

³⁷⁶ Mise à part la Politique de l'Université Concordia, dont les explications sur les étapes du processus de plainte officielle se trouvent dans le Code.

³⁷⁷ Politique de l'ENAP, clause 11.10.

³⁷⁸ *Ibid*, clause 11.15.

³⁷⁹ *Ibid*, clause 11.24.

³⁸⁰ *Ibid*, clause 11.31.

³⁸¹ Guide d'accompagnement *supra* note 116 à la p 17.

³⁸² Politique de l'Université Concordia, clause 28.

³⁸³ Politique de l'INRS, clause 10.

³⁸⁴ *Ibid*, clause 11.3.

Quant à la communication des délais d'intervention, toutes les Politiques établissent clairement les délais d'intervention de 7 jours applicables à la mise en place de mesures d'accommodement et de 90 jours applicables au traitement des plaintes prévus par la Loi 22.1. Certaines Politiques ajoutent des délais d'intervention supplémentaires, Par exemple, la Politique de l'Université Laval prévoit que le vice-recteur ou la vice-rectrice doit accuser réception de la plainte dans un délai de deux jours ouvrables et que la décision concernant la recevabilité de la plainte doit être effectuée dans un délai de 15 jours³⁸⁵. Les délais d'intervention sont d'ailleurs présentés sous la forme d'un tableau pour faciliter la compréhension des lecteurs et des lectrices (voir Annexe D)³⁸⁶.

Finalement, plusieurs politiques expliquent également les interventions informelles disponibles. Je vous réfère à la section « Les mécanismes informels de traitement des plainte offerts aux personnes survivantes » pour une analyse plus approfondie de ces interventions. Qui plus est, bon nombre de Politique précise qu'il existe également d'autres recours administratifs ou judiciaires, conformément au souhait exprimé par les intervenants. Je vous réfère à la section « Aucune obligation de renoncer à des démarches judiciaires » pour un exposé plus détaillé à ce sujet. Je prends cependant le temps de mentionner, pour conclure, que la Politique de l'Université Concordia se distingue des autres lorsqu'elle précise que, peu importe la solution choisie - interne ou externe - la coordonnatrice du Centre d'aide aux survivantes et aux survivants d'agressions sexuelles (CASSAS) aidera les personnes survivantes ou victimes à accéder aux organismes

³⁸⁵ Politique de l'Université Laval, clause 11.3.

³⁸⁶ Encore à titre d'exemple, la Politique de l'ENAP a elle aussi précisé plusieurs délais non exigés par la Loi 22.1 : le secrétaire général doit accuser réception de la plainte dans un délai maximal de trois jours (clause 11.4), la recevabilité de la plainte doit être établie dans un délai maximal de 7 jours (clause 11.10) et, lorsque la plainte est fondée, un comité de sanction doit être formé dans un délai maximal de trois jours suivant l'expiration du délai d'appel, (clause 12.1). D'autres exemples : la Politique de l'UQAM prévoit que la personne requérante doit recevoir les conclusions de l'analyse de recevabilité de la plainte dans un délai de 15 jours (clause 11.2), celle l'Université McGill prévoit que l'enquêteur spécial doit accuser réception du signalement immédiatement et qu'il doit réaliser l'examen initial dans un délai de 7 jours (clause 21 de la Procédure) et la Politique de l'UQO mentionne que le mis en cause doit être informé qu'un processus est entamé dans un délai de trois jours suivant le dépôt d'une plainte (clause 9.5). La Politique de l'UQAC et la Politique de l'UQTR prévoient que l'on doit informer la personne requérante des services disponibles dans un délai d'un jour ouvrable : Politique de l'UQAC, clause 13; Politique de l'UQTR, clause 13.

administratifs d'indemnisation comme l'*Indemnisation des victimes d'actes criminels* (IVAC)³⁸⁷.

2.3.2 Le champ d'application des Politiques

Concernant les cas qui donnent ouverture à l'application d'une Politique, les intervenants ont milité en faveur d'un champ d'application élargi : celle-ci doit pouvoir s'appliquer dès lors que les personnes concernées sont affiliées à l'établissement d'enseignement, même si les actions répréhensibles se sont déroulées à l'extérieure du campus³⁸⁸. C'est d'ailleurs l'opinion défendue par l'autrice Shaheen Shariff dans un article publié en 2017³⁸⁹.

La Loi 22.1 n'encadre pas le champ d'application des Politiques, laissant aux établissements le soin de déterminer la portée qu'elle désire leur accorder. Ainsi, selon le Guide d'accompagnement, « chaque établissement doit établir la portée de sa politique, c'est-à-dire prévoir les cas où sa politique doit s'appliquer (campus, hors campus, en ligne, activités sociales, activités pédagogiques et professionnelles, etc.) et à qui elle s'adresse (employés, sous-contractants, membres de la communauté étudiante et personnel dirigeant, etc.), et ce, en adéquation avec les exigences de la Loi, mais également avec les orientations et règlements que l'établissement souhaite adopter localement »³⁹⁰.

D'abord, j'ai identifié une première catégorie de Politiques qui s'écarte de la volonté exprimée par les différents intervenants : les Politiques dites « à portée restreinte ». Celles-ci s'appliquent aux incidents qui ont eu lieu sur le campus ou dans le cadre d'une activité universitaire³⁹¹. En guise d'illustration, la Politique de l'ENAP s'applique lorsque l'incident a eu lieu à l'université ou dans le cadre d'une « activité à caractère universitaire »³⁹². Une telle activité « s'entend de toute activité pédagogique, professionnelle et sociale se déroulant dans le cadre d'un emploi à l'ENAP ou de la

³⁸⁷ Politique de l'Université Concordia, clause 29.

³⁸⁸ Voir à ce sujet le Mémoire de QCVS, supra note 218, recommandation 2.1 aux pp 9-10.

³⁸⁹ Shariff, supra note 123.

³⁹⁰ Guide d'accompagnement, supra note 116 à la p 7.

³⁹¹ Politique de l'ENAP, clause 3.1; Politique de l'ETS, clause 4; Politique du HEC, clause 3.1.2; Politique de l'INRS, clause 2; Politique de Polytechnique Montréal, clauses 2 et 3; Politique de l'Université de Montréal, clause 4.

³⁹² Politique de l'ENAP, clause 3.1.

poursuite d'études à l'ENAP, que celles-ci se déroulent ou non à l'intérieur des installations de l'ENAP »³⁹³.

De son côté, la Politique de Bishop's s'applique lorsque l'incident a lieu dans un contexte universitaire, c'est-à-dire sur le campus, sur un lieu d'étude ou de travail sous contrôle de l'université ou lors d'une activité organisée par l'Université. L'incident qui a lieu à l'extérieur du campus peut également être considéré comme s'étant déroulé « dans un contexte universitaire » si 1) la conduite a un lien avec l'Université; 2) cette conduite a un impact sur l'environnement universitaire d'un membre³⁹⁴. Concernant la première condition énoncée, on peut se demander s'il est suffisant que les deux parties concernées par un incident soient affiliées à l'Université.

Ensuite, de mon analyse émerge une seconde catégorie de Politiques : celles qui s'appliquent dès lors que les personnes sont liées entre elles par leur appartenance à la communauté universitaire, que l'incident ait lieu à l'intérieur ou à l'extérieur du campus universitaire. C'est ce que prévoient les Politiques de l'UQAC, UQAT, UQO, UQTR ainsi que la Politique de la TELUQ. La Politique de l'Université Laval se distingue des autres puisqu'elle énonce clairement qu'elle s'applique lors d'une activité personnelle lorsque les relations entre les personnes sont déterminées par le fait qu'elles sont membres de l'Université³⁹⁵. Pour leurs parts, les Politiques de l'Université Sherbrooke, de l'UQAM et celle de l'Université Concordia s'appliquent à tous les membres de la communauté universitaire, tant à l'intérieur des campus qu'à l'extérieur de ceux-ci.

Quant à la clause traitant du champ d'application provenant de la Politique de l'Université McGill, elle est plutôt élaborée et complexe. Lorsque l'incident a lieu à l'extérieur du campus, la Politique pourra s'appliquer si « les conséquences peuvent être raisonnablement considérées comme portant atteinte 1) à la sécurité des étudiants, des membres du personnel sur le campus ou dans le cadre d'un programme, un événement ou une activité parrainée par l'Université; ou 2) au droit d'un membre de la communauté universitaire de

³⁹³ *Ibid*, clause 6.

³⁹⁴ Politique de l'Université Bishop's, clause 1.

³⁹⁵ Politique de l'Université Laval, clause 6.

faire usage et de jouir d'un environnement propice au travail ou à l'apprentissage au sein de l'Université »³⁹⁶.

Finalement, les Politiques de l'Université de Montréal, de l'UQO, de l'UQTR et de l'UQAM mentionnent qu'elles s'appliquent aux milieux de stage. De plus, toutes les Politiques s'appliquent aux incidents de VACS commis en ligne, via notamment les réseaux sociaux et autres plates-formes numériques, soit en le précisant dans leur clause traitant du champ d'application de la Politique, soit en l'intégrant à leur définition de VACS. Finalement, presque toutes les Politiques s'appliquent aux tiers, tels que les contractants, les usagers de service, les invités et les visiteurs, etc³⁹⁷.

2.3.3 La notion de consentement : une incursion dans le droit criminel canadien

Le langage du droit criminel canadien en matière de consentement domine les Politiques universitaires québécoises. L'article 273.1 du *Code criminel* du Canada définit le consentement aux fins des infractions d'agression sexuelle comme « l'accord volontaire du plaignant de se livrer à une activité sexuelle ». Mise à part la Politique du HEC qui ne contient aucune définition du consentement, les définitions proposées par les établissements d'enseignement correspondent minimalement à cette définition du *Code criminel*. De plus, la plupart des Politiques précisent, conformément au second paragraphe l'article 273.1 du *Code criminel*, que le consentement du plaignant ou de la plaignante ne se déduit pas dans les cas suivants : 1) l'accord est manifesté par des paroles ou par le comportement d'un tiers; 2) la personne plaignante est inconsciente; 3) la plaignante ou le plaignant est incapable de le former; 4) la personne mise en cause l'incite à l'activité par abus de confiance ou de pouvoir; 5) la personne plaignante manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à l'activité; après avoir consenti à l'activité, 6) elle manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci.

Qui plus est, il ressort clairement des définitions que le consentement ne peut être présumé, qu'il peut être révoqué à tout moment et que l'absence de refus n'est pas un

³⁹⁶ Politique de l'Université McGill, clause 7 n).

³⁹⁷ La Politique de l'ENAP, la Politique de McGill ainsi que la Politique de la TELUQ ne le mentionnent pas.

consentement³⁹⁸. La Politique de l'Université Sherbrooke est particulièrement précise à cet effet : « (...) [u]ne absence d'opposition, de résistance ou un silence, ne signifie pas un consentement. Le consentement doit être présent au moment de l'activité sexuelle et il peut être révoqué en tout temps. Il doit être renouvelé à chaque nouvelle pratique sexuelle et à chaque changement de paramètre. (...) L'existence d'une relation amoureuse ou de relations sexuelles passées entre les personnes impliquées ne peut jamais être considérée comme un indicateur de consentement »³⁹⁹.

La plupart des Politiques mentionnent également qu'il y a absence de consentement si la personne est incapable de consentir, notamment si elle est sous l'influence de drogue ou d'alcool, ou si elle est inconsciente⁴⁰⁰. La Politique de l'UQAR précise, dans le même ordre d'idée, qu'une « personne dont le jugement est affaibli par la consommation d'alcool ou de drogue qui croit à tort avoir obtenu le consentement ne peut par la suite invoquer son état d'esprit comme excuse »⁴⁰¹.

D'ailleurs, la notion de consentement « affirmatif » se trouve en filigrane de la définition de « consentement » proposée par la Politique de l'UQAR et la Politique de l'Université Sherbrooke, alors qu'elles leur accolent, respectivement, le qualificatif d' « actif » et d' « enthousiaste »⁴⁰². Ces deux Politiques nous offrent chacune une définition particulièrement étoffée de la notion de consentement. Une différence doit cependant être signalée : alors que la Politique de l'Université de Sherbrooke mentionne que le consentement est « une responsabilité partagée entre les personnes impliquées », la

³⁹⁸ Voir notamment la Politique de l'ENAP, clause 6; Politique de l'ETS, clause 3; Politique de l'INRS, clause 2; Politique de Polytechnique Montréal, clause 4; Politique de l'Université Laval, clause 5; Politique de l'Université Sherbrooke, clause 4.2.2; Politique de l'UQAM, clause 3.2; Politique de l'UQAR, clause 2; Politique de l'UQAT, clause 1; Politique de l'UQO, clause 4.5; Politique de l'Université de Montréal, clause 1; Politique de l'Université McGill, clause 7 b).

³⁹⁹ Politique de l'Université de Sherbrooke, clause 2.4.4.

⁴⁰⁰ Voir notamment la Politique de l'ETS, clause 3; Politique de l'INRS, clause 2; Politique de Polytechnique Montréal, clause 4; Politique de l'Université Sherbrooke, clause 4.2; Politique de l'UQAM, clause 3.2; Politique de l'UQAR, clause 2; Politique de l'UQAT, clause 1; Politique de l'UQO, clause 4.5; Politique de l'UQTR, clause 6; Politique de l'Université de Montréal, clause 1; Politique de l'Université McGill, clause 7 b).

⁴⁰¹ Politique de l'UQAR, clause 2. Voir à cet effet, la suggestion de définition proposée dans À notre tour, *supra* note 216 à la p 9. Voir aussi *Code criminel*, *supra* note 21, art. 273.2 : Ne constitue pas un moyen de défense contre une accusation fondée sur les articles 271, 272 ou 273 le fait que l'accusé croyait que le plaignant avait consenti à l'activité à l'origine de l'accusation lorsque, selon le cas : a) cette croyance provient : (i) soit de l'affaiblissement volontaire de ses facultés (...).

⁴⁰² Politique de l'UQAR, clause 2 et Politique de l'Université Sherbrooke, clause 4.2.2.

Politique de l'UQAR énonce que « c'est la responsabilité de la personne qui entreprend un rapport sexuel d'obtenir l'accord clair et volontaire à toutes les étapes de l'activité sexuelle ».

Finalement, certaines Politiques, à même la définition qu'elles offrent du concept de consentement, émettent des mises en garde concernant l'une des situations où le consentement ne se déduit pas, soit lorsque l'activité sexuelle résulte d'un abus de relation de confiance, de pouvoir ou d'autorité. Ainsi, la Politique de l'ENAP énonce ceci : « comme les relations entre personnes ayant un rapport pédagogique ou d'autorité impliquent un déséquilibre de pouvoir, elles portent à croire que les conditions d'un consentement libre et éclairé ne seront pas rencontrées »⁴⁰³. On trouve une mise en garde semblable dans la Politique de l'UQAT, alors qu'on invite les membres de l'administration, les personnes professeuses, les chargés de cours et tous les autres membres du personnel à être « particulièrement vigilants dans les rapports qu'ils entretiennent avec d'autres membres de la communauté universitaire, telles les personnes étudiantes ou les personnes employées, en particulier s'il y a relation pédagogique, d'autorité ou de supervision, afin d'éviter tout abus de pouvoir ou conflit d'intérêts »⁴⁰⁴.

Quant à la Politique de l'UQAM et la Politique de la TELUQ, leur définition respective du consentement prévoit spécifiquement qu'il y a absence de consentement en présence d'une relation pédagogique ou d'autorité⁴⁰⁵. La Politique de l'UQAM ajoute qu'il y a aussi absence de consentement lorsqu'une « personne peut raisonnablement croire qu'une telle relation pédagogique ou d'autorité existe ou pourrait exister dans un avenir prévisible »⁴⁰⁶.

2.3.4 Les mécanismes informels de traitement des plaintes offerts aux personnes survivantes

Concernant la disponibilité des mécanismes informels, tels que la médiation ou l'approche de justice réparatrice, il faut d'abord souligner que la Politique de l'ENAP, la Politique de

⁴⁰³ Politique de l'ENAP, clause 6.

⁴⁰⁴ Politique de l'UQAT, clause 1.

⁴⁰⁵ Politique de l'UQAM, clause 3.2; Politique de la TELUQ, clause 2.3.

⁴⁰⁶ Politique de l'UQAM, clause 3.2.

l'Université Sherbrooke ainsi que la Politique de la TELUQ ne prévoient aucun mécanisme informel de traitement des signalements ou des plaintes.

Quant aux autres Politiques de l'échantillon d'analyse, l'offre de mécanismes informels ou de justice réparatrice est à géométrie variable. D'abord, la plupart de celles-ci offre la possibilité de recourir à ce type de mécanismes dès le signalement ou le dépôt d'une plainte⁴⁰⁷ et « en tout temps »⁴⁰⁸, alors que la Politique du HEC fait intervenir l'offre de mécanismes informels de traitement des plaintes qu'après avoir jugé irrecevable une plainte. En effet, ce n'est qu'à cette étape que le secrétaire général, conjointement avec le directeur des ressources humaines et le directeur des affaires professorales, pourrait décider que des mesures telle la sensibilisation ou la formation de la personne mise en cause sont souhaitables⁴⁰⁹. Ceux-ci pourraient également proposer la médiation aux parties (ainsi que des mesures d'accommodements)⁴¹⁰.

Ensuite, certaines de ces Politiques énoncent et définissent les mécanismes disponibles⁴¹¹, alors que d'autres se limitent à mentionner la disponibilité de ces démarches informelles⁴¹². C'est le cas, notamment, de la Politique de l'UQO dont la clause 9.2 est ainsi libellée : « [à] la suite du signalement, la personne-ressource du Bureau d'intervention en matière d'inconduite (BIMI) offre des démarches informelles aux personnes requérantes, ce qui n'empêche pas de déposer une plainte », mais sans préciser la nature de ces démarches.

Certaines Politiques vont un peu plus loin en donnant des exemples de démarches informelles disponibles. Par exemple, la Politique de l'Université Bishop's précise que les mécanismes informels qui peuvent être utilisés sont l'entente à l'amiable entre les parties,

⁴⁰⁷ Politique de l'UQO, clause 9.2 para 3; Politique de Bishop's, clause 5.1; Politique de l'INRS, clause 10.3 alinéa 2; Politique de l'ETS, clause 10.4 à 10.7; Politique de l'Université Laval, clause 11.4; Politique de l'UQAC, clause 15; Politique de l'UQAM, clauses 10.2.4 à 10.2.7; Politique de l'UQAR, clause 7.4 à 7.7; Politique de l'UQAT, clause 8.1; Politique de l'UQTR, clause 14.1 et annexe II; Politique de l'Université de Montréal, clause 8.

⁴⁰⁸ Politique de l'UQAC, clause 15; Procédure de McGill, clause 32-33; Politique de l'Université Laval, clause 11.4.

⁴⁰⁹ Politique du HEC, clause 9.2.6.2, al 2.

⁴¹⁰ *Ibid.*

⁴¹¹ Politique de l'ETS, clause 10.4 à 10.7; Politique de l'UQAC, clause 15; Politique de l'UQAC, annexe II; Politique de l'UQAM, clauses 10.2.4 à 10.2.7; Politique de l'UQAR, clause 7.4 à 7.7; Politique de l'UQAT, clause 8.1.1 et annexe 6; Politique de l'UQTR, clause 14.1 et annexe II; Politique de l'Université de Montréal, clause 8.

⁴¹² Politique de l'UQO, clause 9.2 para 3; Politique de Bishop's, clause 5.1; Politique de l'INRS, clause 10.3 alinéa 2; Politique de l'Université Laval, clause 11.4.

la médiation ou tout autre moyen alternatif de résolution⁴¹³ et la Politique de l'INRS prévoit que la ressource spécialisée peut utiliser l'intervention dans le milieu ou un processus de facilitation afin de régler informellement le signalement⁴¹⁴. Par contre, elles n'offrent pas de définitions de ces interventions informelles, laissant les personnes requérantes deviner en quoi elles consistent.

Quant aux interventions informelles qui sont définies et expliquées par les Politiques, elles incluent :

- la sensibilisation de la personne mise en cause⁴¹⁵;
- la facilitation⁴¹⁶;
- la résolution du problème⁴¹⁷;
- le coaching⁴¹⁸;
- le référencement, l'accompagnement et la transmission d'informations à la personne requérante⁴¹⁹;
- l'intervention dans le milieu⁴²⁰;
- l'approche de justice réparatrice⁴²¹;
- un processus de réparation⁴²².

La Politique de l'UQAC⁴²³ et la Politique de l'UQTR⁴²⁴ reprennent l'offre d'interventions informelles suggérée par le rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle du Bureau de coopération universitaire : service-conseil, coaching, référencement à des services spécialisés et

⁴¹³ Politique de l'Université Bishop's, clause 5.1.

⁴¹⁴ Politique de l'INRS, clause 10.3, al 2.

⁴¹⁵ Politique de l'ETS, clause 10.4; Politique de l'UQAC, annexe II; Politique de l'UQAM, clause 10.2.4; Politique de l'UQAR, clause 7.4; Politique de l'Université de Montréal, clause 8.

⁴¹⁶ Politique de l'ETS, clause 10.5; Politique de l'UQAC, annexe II; Politique de l'UQAM, clause 10.2.5; Politique de l'UQAR, clause 7.5; Politique de l'Université de Montréal, clause 8.

⁴¹⁷ Politique de l'ETS, clause 10.6.

⁴¹⁸ Politique de l'UQAT, annexe 6.

⁴¹⁹ Politique de l'UQAT, annexe 6; Politique de l'Université de Montréal, clause 8

⁴²⁰ Politique de l'ETS, clause 10.7; Politique de l'UQAC, annexe II; Politique de l'UQAM, clause 10.2.7; Politique de l'UQAR, clause 7.7; Politique de l'UQAT, annexe 6; Politique de l'Université de Montréal, clause 8.

⁴²¹ Politique de l'UQAM, clause 10.2.6; Politique de l'UQAR, clause 7.6

⁴²² Politique de l'UQAT, clause 8.1.1.

⁴²³ Politique de l'UQAC, annexe II.

⁴²⁴ Politique de l'UQTR, annexe II.

accompagnement, intervention auprès de la personne visée, médiation ou facilitation, recherche d'une entente et intervention dans le milieu⁴²⁵.

Pour sa part, la Politique de McGill prévoit la possibilité d'organiser des rencontres périodiques avec le survivant ou une collaboration avec le secteur de l'université approprié qui fait l'objet de préoccupations pour accroître la sensibilisation à la violence sexuelle⁴²⁶. D'autre part, la Politique met l'accent sur la possibilité de recourir à la médiation : « l'Enquêteur spécial doit offrir l'option de la médiation aux parties conformément aux procédures associées à la présente politique »⁴²⁷. La Procédure d'enquête sur les signalements de violence sexuelle établit aux articles 32 à 44 la procédure à suivre lors d'une médiation. On y suspend notamment, pour une période maximale de 30 jours, les délais octroyés à l'enquêteur spécial pour faire enquête⁴²⁸.

Quant à la Politique de l'Université Concordia, il est possible, selon la procédure établie par le Code, de tenter d'en arriver à une entente à l'amiable et, tel que le précise la clause 38 de la Politique, seulement si les deux parties y consentent. Lorsqu'on se trouve face à une plainte déposée contre un étudiant ou une étudiante, les clauses 58 à 62 du Code trouvent application. On y précise que les mesures prises au terme d'une telle démarche peuvent inclure une aide à la clarification de perceptions, la prise de conscience des conséquences d'une conduite donnée, la conciliation des positions ou le débrouillage des malentendus⁴²⁹. Dans le cadre de cette démarche, « les parties peuvent discuter en personne ou communiquer par l'entremise du conseiller »⁴³⁰. Si la plainte vise un membre du corps professoral ou un membre du personnel, les clauses 124 à 127 du Code établissent les règles applicables. Notamment, on y prévoit que « le membre d'un syndicat accrédité ou une association d'employé peut accepter de supprimer tout délai applicable dans la mesure toutes les parties (le membre, l'Université, le syndicat ou l'association) en conviennent par écrit »⁴³¹.

⁴²⁵ BCI, *supra* note 121 à l p 100.

⁴²⁶ Politique de l'Université McGill, clause 13.

⁴²⁷ *Ibid*, clause 22.

⁴²⁸ Procédure de l'Université McGill, clause 43.

⁴²⁹ Code de l'Université Concordia, clause 58.

⁴³⁰ *Ibid*.

⁴³¹ *Ibid*, clause 125.

2.3.5 Les protections offertes aux personnes survivantes dans le cadre de la procédure de traitement des plaintes

J'ai rassemblé dans cette section l'ensemble des éléments que devraient contenir une politique universitaire ainsi que les éléments qui ne devraient pas s'y trouver, encore une fois, selon la perspective des groupes représentants des personnes survivantes et des personnes étudiantes. L'analyse révèle que plusieurs protections demandées par les intervenant.es ne sont que peu ou pas du tout présentes dans les Politiques.

Option de signalement anonyme pour les victimes et les témoins

La possibilité de signaler de manière anonyme un incident de VACS est majoritairement offerte dans l'échantillon des dix-huit (18) Politiques analysées⁴³². Cette option est souvent accompagnée d'une mention semblable à celle-ci : « le traitement du dossier sera influencé par certains facteurs, notamment la pertinence et la précision des informations reçues pour établir la preuve »⁴³³.

Mesures visant à éviter à la personne survivante de répéter son témoignage à plusieurs reprises

Sur l'ensemble des Politiques analysées, huit (8) d'entre elles contiennent un engagement à réduire autant que possible la répétition du témoignage de la personne requérante ou victime⁴³⁴. Par exemple, l'engagement contenu dans la Politique de l'UQAR, qui est semblable aux autres engagements, est ainsi libellé : « [l']Université s'engage à recevoir avec compassion les individus qui divulguent. En ce sens, l'Université s'engage à faciliter

⁴³² Politique de l'ENAP, clause 10.7; Politique du HEC, clause 9.1.2; Politique de l'INRS, clause 10.4; Politique de l'Université Laval, clause 11.2; Politique de l'UQAC, clause 14.1; Politique de l'UQAM, clause 9.5; Politique de l'UQAR, clause 6.6; Politique de l'UQAT, clause 8 alinéa 1; Politique de l'UQO, clause 9.6; Politique de l'UQTR, clause 14.2; Politique de la TELUQ, clause 7.2 alinéa 2; Politique de l'UdeM, clauses 11.1 et 11.2; Procédure de McGill, clauses 16 à 19. Seules les Politiques de Bishops, de l'ETS, de Polytechnique Montréal, de l'Université de Sherbrooke et de Concordia ne prévoient pas cette possibilité.

⁴³³ Politique de l'UQAT, clause 8 alinéa 1.

⁴³⁴ Politique de l'ENAP, clause 5.2; Politique de l'ETS, clause 9.1; Politique de l'UQAM, clause 1.2 alinéa 3; Politique de l'UQAR, clause 1.2; Politique de l'UQO, clause 1 para 4; Politique de la TELUQ, clause 1.2 alinéa 1; Politique de l'Université de Montréal, clause 3 para 4; Politique de McGill, clause 12 k). Les Politiques de l'Université Bishop's, du HEC, de l'INRS, de l'Université Laval, de Polytechnique Montréal, de l'Université Sherbrooke, de l'UQAC, de l'UQAT, de l'UQTR et de l'Université Concordia ne contiennent pas de tel engagement.

les divulgations des incidents de violence à caractère sexuel, notamment en réduisant au minimum nécessaire les demandes de récits de la part des personnes requérantes »⁴³⁵.

Possibilité d'être accompagné d'une personne de soutien

Mise à part la Politique de HEC Montréal, toutes les Politiques prévoient la possibilité d'être accompagné d'une personne de soutien pendant les différentes étapes du processus de signalement ou de plainte⁴³⁶. Ce droit est accordé aux personnes requérantes et aux personnes mises en cause (et non aux témoins)⁴³⁷. On y précise souvent que le rôle des personnes accompagnatrices se limite à un rôle de soutien et qu'elles ne peuvent prendre la parole au nom de la personne plaignante ni la représenter. La Procédure de l'Université McGill précise d'ailleurs que la personne accompagnatrice ne doit pas recevoir de rémunération⁴³⁸. En fait, seule le Code de l'Université Concordia permet aux parties de se faire représenter⁴³⁹. De plus, selon plusieurs Politiques, les personnes accompagnatrices doivent s'engager à respecter la confidentialité du processus. À titre d'exemple, la clause 7 prévoyant le droit d'être accompagné de la Politique de l'UQAM se lit ainsi :

La personne requérante ou mise en cause peut être accompagnée d'une personne de son choix (amie, ami, collègue, officière, officier syndical, etc.), ci-après « personne accompagnatrice », à toutes les étapes des démarches auprès du Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement et du processus de plainte. Cette dernière ne peut agir ou parler au nom de la personne requérante ou mise en cause. Les déclarations, verbales et écrites, doivent provenir directement de la personne requérante ou mise en cause. La personne accompagnatrice doit s'engager à respecter la confidentialité du processus.

Lors de la première prise de contact, le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement informe la personne requérante ou mise en cause de la possibilité d'être accompagnée.

⁴³⁵ Politique de l'UQAR, clause 1.2.

⁴³⁶ Politique de l'Université Bishop's, clause 7.1; Politique de l'ENAP, clauses 10.8 et 11.8; Politique de l'ETS, clause 11.5; Politique de Polytechnique Montréal, clause 10.1; Politique de l'INRS, clause 11.4; Politique de l'Université Laval, clauses 11.1 et 11.4; Politique de l'Université Sherbrooke, clause 11, réitéré à la clause 5 de la Procédure; Politique de l'UQAC, clauses 13 et 15.2.3; Politique de l'UQAM, clauses 1.2 et 7; Politique de l'UQAR clause 6.2.2); Politique de l'UQAT, clauses et 8.2.4; Politique de l'UQO, clause 9.7; Politique de l'UQTR, clause 13; Politique de la TELUQ, clause 7.2; Politique de l'Université de Montréal, clause 7; Politique de l'Université McGill, clause 12 g); Politique de l'Université Concordia, clause 71 et 131 du Code.

⁴³⁷ Voir, par exemple, Politique de l'ETS, clause 11.5.

⁴³⁸ Procédure de l'Université McGill, clause 9.

⁴³⁹ Code de l'Université Concordia, clause 71 et 131.

Mention à l'effet qu'on ne va jamais forcer la personne survivante à entrer en contact avec la personne mise en cause

D'abord, la Politique de l'Université de Montréal contient une clause engageant l'Université à s'assurer que le processus de traitement des signalements et des plaintes mis en place ne peut pas forcer les plaignants à être en contact avec les mis en cause⁴⁴⁰. On précise également que « la personne mise en cause ne peut entrer en contact ou tenter d'entrer en contact de quelque manière que ce soit avec le plaignant ou les personnes impliquées dans le traitement du signalement ou de la plainte, à moins que cela ne soit requis dans le processus de traitement »⁴⁴¹.

D'autres Politiques contiennent à leur façon une protection contre les contacts entre les parties. La Politique de l'Université Bishop's, précise que, dans le cadre de son enquête, l'assesseur doit rencontrer la personne plaignante et la personne mise en cause *individuellement*⁴⁴². Quant à la Procédure de l'Université de McGill, elle établit que « l'Enquêteur spécial communiquera avec le Survivant et avec l'intimé mais ne les rencontrera pas ensemble »⁴⁴³. La clause 29 confirme que l'enquête ne forcera pas les parties à entrer en contact puisque l'Enquêteur ne doit pas tenir d'audience. Cette fois-ci dans le cadre des procédures de médiation, la Procédure mentionne que « les parties ne sauront pas réunies dans la même pièce et ne sauront pas en communication directe »⁴⁴⁴. La Politique de l'Université Laval précise également que les personnes rencontrées lors de l'enquête le sont séparément, dans le cadre d'une procédure contradictoire⁴⁴⁵.

Ensuite, la Politique de Polytechnique, la Politique de l'UQAR ainsi que la Politique de l'UQAT, bien qu'elles ne contiennent aucune garantie officielle de non-contact entre les parties, précisent tout de même que l'utilisation des mécanismes informels de règlement des signalements ou des plaintes, tel que la médiation, nécessite l'accord de toutes les

⁴⁴⁰ Politique de l'Université de Montréal, clause 3 au para 4.

⁴⁴¹ *Ibid*, clause 12, al 2.

⁴⁴² Politique de l'Université Bishop's, clause 6.3, al 6 et 7.

⁴⁴³ Procédure de l'Université McGill, clause 11.

⁴⁴⁴ *Ibid*, clause 36.

⁴⁴⁵ Politique de l'Université Laval, clause 9.4.7.

parties impliquées⁴⁴⁶. On peut ainsi penser que les parties ne sauront pas forcés à entrer en contact si ce n'est pas leur souhait ou celui d'une des parties.

Par contre, la Politique de l'Université Concordia est problématique à cet égard : ainsi que je l'ai déjà mentionné, si la plainte vise un étudiant ou une étudiante, la procédure établie laisse à penser que les parties pourraient se rencontrer dans le cadre d'une audience⁴⁴⁷ alors qu'aucune garantie de non-contact n'est prévue. Au contraire, les articles 86 et suivants du Code établissent la procédure à suivre lors des auditions des plaintes et prévoit notamment le droit de contre-interroger l'autre partie⁴⁴⁸. Par contre, si la procédure entamée vise un membre du corps professoral ou du personnel, une enquête interne ou externe sera effectuée, en fonction des contrats de travail, des conventions collectives, des politiques et lois applicables⁴⁴⁹. Quant à la Politique de l'UQO, elle semble également poser problème puisque les plaintes sont entendues par un Comité d'examen et aucun indice ne permet de déterminer si cette plainte sera entendue dans le cadre d'une audience ou si le Comité procèdera plutôt sur dossier ou en effectuant une enquête. Bref, aucune garantie de non-contact ne s'y trouve.

La Politique de l'UQAC soulève elle aussi des questionnements. On y prévoit la possibilité de recourir en tout temps à une démarche informelle en y ajoutant ceci : « cette démarche peut être amorcée par les parties elles-mêmes ou par l'une d'entre elles, ou entamée à la suite d'une proposition formulée en vertu de la présente politique »⁴⁵⁰. Cette formulation n'est pas rassurante puisqu'elle laisse entendre qu'une démarche informelle pourrait être imposée à l'une des parties.

Ainsi, très peu de politiques énoncent sans équivoque cette protection contre une rencontre avec la personne mise en cause. Malgré tout, on peut soumettre l'hypothèse selon laquelle

⁴⁴⁶ *Ibid*, clause 11.4; Politique de Polytechnique, clause 7.5; Politique de l'UQAT, clause 8.1.1.

⁴⁴⁷ Politique de l'Université Concordia, clause 38.

⁴⁴⁸ Suivant une discussion téléphonique qui s'est déroulé le 28 octobre 2019 avec Me Melodie Sullivan, conseillère juridique principale du secrétariat général à l'Université de Concordia et membre du Comité permanent chargé de réviser la Politique, la procédure applicable lorsque le tribunal étudiant se prononce sur une plainte de violence à caractère sexuel s'adapte à cette situation particulière. En ce cas, par exemple, les parties n'auront pas à être présentes dans la même pièce, si c'est leurs souhaits. En réponse la question suivante : « est-ce que ces procédures particulières sont écrites et disponibles quelque part », la conseillère juridique répond que non.

⁴⁴⁹ Politique de l'Université Laval, clause 39.

⁴⁵⁰ Politique de l'UQAC, clause 15.

cette absence de garantie est atténuée par le choix qu'ont fait la plupart des Universités de traiter les plaintes dans le cadre d'une enquête administrative⁴⁵¹.

Aucune obligation de renoncer à des démarches judiciaires

Toutes les Politiques, à l'exception de la Politique de la TELUQ, contiennent une mention à l'effet que la personne plaignante n'est soumise à aucune obligation de renoncer à des démarches judiciaires en choisissant d'entamer un processus de signalement ou de plainte.

Le Guide d'accompagnement contient une précision destinée aux établissements d'enseignement : ceux-ci ne peuvent pas se substituer au travail des corps policier et doivent énoncer clairement que les victimes peuvent en tout temps porter plainte à la police, qu'elles aient ou non signalé l'événement⁴⁵². Ainsi, plusieurs Politiques insistent sur la possibilité de déposer une plainte de nature criminelle⁴⁵³. Par exemple, la Politique de Polytechnique mentionne qu'elle « encourage la dénonciation des actes criminels aux autorités compétentes »⁴⁵⁴. Tout comme la Politique de l'INRS⁴⁵⁵, la Politique de Polytechnique prévoit un service d'accompagnement des présumées victimes qui décident de porter plainte à la police⁴⁵⁶. Quant à la Politique de l'Université Bishop's, elle précise que si un acte criminel est commis et que cela met en danger la sécurité des étudiant.es, l'Université devra signaler l'incident aux corps policiers⁴⁵⁷.

⁴⁵¹ Les Politiques suivantes ne contiennent aucune garantie de non-contact, mais procèdent par enquête administrative : Politique de l'UQTR; Politique de l'UQAM; Politique de l'ETS; Politique de l'INRS; Politique de l'Université Sherbrooke; Politique de HEC Montréal; Politique de la TELUQ; Politique de l'ENAP.

⁴⁵² Guide d'accompagnement, *supra* note 116, à la p 16.

⁴⁵³ Politique de HEC Montréal, clause 9.2.1 et 9.3; Politique de l'INRS, clause 12; Politique de l'Université Laval, clause 11.1; Politique de l'Université Sherbrooke, clause 6.4, Politique de l'UQAT, clause 8 et 8.3; Politique de l'UQAC, clause 9.1; Politique de l'UQTR, clause 15.1.

⁴⁵⁴ Politique de Polytechnique Montréal, clause 7.5.

⁴⁵⁵ Politique de l'INRS, clause 12.

⁴⁵⁶ Politique de Polytechnique Montréal, clause 7.5. De plus, on y ajoute que, « dans le cas où une autre institution est mieux à même d'intervenir ou de mettre en place des sanctions en lien avec des VACS survenues en contexte universitaire, le BIPCV peut accompagner les membres de la communauté dans les démarches permettant d'initier le processus au sein de cette autre institution » (clause 7.5), sans préciser l'identité de ces institutions.

⁴⁵⁷ Politique de l'Université Bishop's, clause 6. Un autre exemple de ce type de clause se trouve dans la Politique de l'université Concordia : « Si l'Université croit que la sécurité de la communauté est compromise, elle se réserve le droit de lancer une enquête interne ou d'informer la police de la nécessité d'une enquête criminelle, même sans le consentement de la personne survivante ou victime. La décision de l'Université de lancer une enquête interne ou d'adopter d'autres mesures sans le consentement de la

La Politique de l'Université McGill mentionne qu'aucune des dispositions de sa politique n'interdit à une partie d'exercer un « recours juridique à l'externe »⁴⁵⁸. Certaines Politiques sont plus complètes et précises, qu'outre les recours de nature criminels, tout type de recours incluant les recours civils, les recours fondés sur un contrat de travail ou une convention collective, ou tout autre recours administratif peuvent être entrepris par la personne plaignante qui entreprend une démarche en vertu de la Politique⁴⁵⁹. La Politique de l'Université de Montréal ajoute que la personne requérante qui voit son recours jugé non fondé conserve son recours devant l'Ombudsman de l'Université et que la décision ne peut être utilisée devant une instance disciplinaire ou devant une instance judiciaire⁴⁶⁰.

Finalement, la Politique de l'Université Concordia se distingue en ce qu'elle invite les personnes plaignantes à consulter les ressources juridiques disponibles afin de se renseigner sur les options de recours civils disponibles : « les ressources juridiques, comme les avocats ou les cliniques juridiques, peuvent orienter les personnes survivantes ou victimes en ce qui a trait aux autres options de signalement externe. Entre autres, des poursuites au civil peuvent être entamées contre l'agresseur présumé et les autres parties responsables »⁴⁶¹.

Pas de suspension de la plainte en cas de démarche judiciaire

La plupart des Politiques analysées ne prévoient pas de suspension du traitement d'une plainte en cas de démarche judiciaire. D'ailleurs, la Politique de l'Université Laval est très claire à cet effet : « le processus d'enquête policière et judiciaire qui fait suite au dépôt d'une plainte criminelle ne suspend pas le mécanisme de traitement des plaintes, des signalements ou des renseignements reçus décrit par la Politique »⁴⁶².

personne survivante ou victime n'est prise que dans des circonstances extraordinaires et à la suite d'une évaluation par les administrateurs universitaires appropriés » (clause 21).

⁴⁵⁸ Politique de l'Université McGill, clause 29.

⁴⁵⁹ Voir notamment la Politique de l'Université Bishop's, préambule, alinéa 6; Politique de l'ENAP, clause 5.4; Politique de l'ETS, clause 9.7; Politique de l'UQAC, clause 6 et 15; Politique de l'UQAM, clause 2.1; Politique de l'UQAR, clause 1.4 et 8.5.2; Politique de l'Université de Concordia, clauses 35 à 37, clause 10 du Code; Politique de l'Université de Montréal, clauses 5 et 9.2.3, alinéa 6.

⁴⁶⁰ Politique de l'Université de Montréal, clause 9.2.3.

⁴⁶¹ Politique de l'Université Concordia, clause 37.

⁴⁶² Politique de l'Université Laval, clause 11.1, al 5.

Par contre, quelques Politiques se réservent le droit de suspendre le traitement d'une plainte lorsque d'autres recours sont entrepris. C'est le cas de la Politique de l'Université Bishop's⁴⁶³, de la Politique de l'ETS⁴⁶⁴ ainsi que de la Politique de l'UQTR⁴⁶⁵. De son côté, la Politique de l'UQAM prévoit que « tout recours exercé en vertu des lois, protocoles de travail, Charte des droits et libertés de la personne, à l'exception de ceux prévus à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et au Code criminel, met fin au traitement de la situation par le Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement et entraîne la fermeture du dossier »⁴⁶⁶.

Pour sa part, la Politique de l'Université Concordia prévoit la suspension de toute tentative de règlement à l'amiable d'une plainte dirigée contre un employé de l'Université « si la partie plaignante engage une instance notamment l'instruction d'un grief ou la mise en place d'une autre procédure officielle, à l'interne ou à l'externe, comme le dépôt d'une plainte ou l'exercice d'un recours devant une commission, un conseil ou un tribunal »⁴⁶⁷. On y précise également que « toute tentative de règlement à l'amiable, officielle ou non, est suspendue lorsque l'Université est informée de l'engagement d'une poursuite au criminel, et ce, jusqu'à la conclusion de ladite poursuite »⁴⁶⁸.

Quant à la Politique de l'Université Sherbrooke, on y établit que le traitement d'une plainte se poursuit à la suite du dépôt d'une plainte en matière criminelle auprès d'un service de police, « à moins que le service de police demande la suspension de ce traitement »⁴⁶⁹.

Aucune clause de plainte frivole

Une plainte frivole est une plainte déposée de mauvaise foi⁴⁷⁰. On trouve souvent des clauses de plainte frivole dans les Politiques contre le harcèlement en milieu de travail. On y prévoit généralement que le dépôt d'une telle plainte sera considéré comme une violation

⁴⁶³ Politique de l'Université Bishop's, clause 6.1, al 5.

⁴⁶⁴ Politique de l'ETS, clause 9.7.

⁴⁶⁵ Politique de l'UQTR, clause 15.1, al 4.

⁴⁶⁶ Politique de l'UQAM, clause 2.1.

⁴⁶⁷ Code de l'Université Laval, clause 122.

⁴⁶⁸ *Ibid.*

⁴⁶⁹ Procédure de l'Université de Sherbrooke, clause 6.4.

⁴⁷⁰ Isabelle Cantin et Jean-Maurice Cantin, *Politiques contre le harcèlement au travail et réflexions sur le harcèlement psychologique.*, 2e éd, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2006.

de la Politique⁴⁷¹. Certains intervenants ont exprimé le désir d'éviter des clauses contenant des « représailles envers les personnes responsables de fausses plaintes ou de plaintes non fondées »⁴⁷².

Sur l'ensemble des Politiques analysées, onze (11) d'entre elles ne contiennent pas de clauses de plainte frivole⁴⁷³. Parmi celles-ci, trois Politiques prévoient, malgré tout, la possibilité de mettre fin au traitement d'un signalement ou d'une plainte si cette démarche est abusive, déposée de mauvaise foi ou futile⁴⁷⁴. En plus de l'arrêt des procédures, la Politique de l'UQAT prévoit qu'en pareilles circonstances, des mesures réparatrices envers la personne mise en cause pourraient être mises en œuvre⁴⁷⁵.

Quant aux autres Politiques, dont le nombre s'élève à sept (7)⁴⁷⁶, elles contiennent des clauses visant à punir les personnes qui déposent des plaintes jugées abusives, frivoles, faites de mauvaise foi ou dans l'intention de nuire. D'abord, la Politique de la TELUQ décrit ce qu'on doit entendre par le terme « mauvaise foi » : il s'agit d'une « attitude dont les agissements révèlent la conscience ou la volonté de nuire à autrui, de retirer un avantage indu ou d'échapper à ses obligations »⁴⁷⁷.

Ensuite, il faut souligner que la Politique de l'INRS est particulièrement sévère à cet égard, alors qu'elle prévoit que les frais encourus pour le traitement de la plainte peuvent être réclamés aux plaignantes⁴⁷⁸. De plus, la Politique de HEC Montréal établit qu'il est de la responsabilité du secrétaire général (conjointement avec le directeur des ressources humaines et le directeur des affaires professorales) d'évaluer, en cas de plainte jugée non

⁴⁷¹ *Ibid.*

⁴⁷² Mémoire de QCVS, *supra* note 218 à la p11.

⁴⁷³ Politique de l'Université Sherbrooke; Politique de l'UQAC; Politique de l'UQAM; Politique de l'UQAR; Politique de l'UQO; Politique de l'UQTR, Politique de McGill; Politique de l'Université Bishop's; Politique de Polytechnique Montréal; Politique de l'Université Concordia; Politique de l'UQAT.

⁴⁷⁴ Politique de l'Université Bishop's; Politique de Polytechnique Montréal; Politique de l'Université Concordia.

⁴⁷⁵ Politique de l'UQAT, clause 8.2.1.

⁴⁷⁶ Politique de l'ENAP, clause 11.28; Politique de l'ETS, clause 9.9; Politique de HEC Montréal, clause 9.2.7; Politique de l'INRS, clause 14.2; Politique de l'Université Laval, clause 11.9; Politique de la TELUQ, clause 8.5.3; Politique de l'université de Montréal, clause 13.

⁴⁷⁷ Politique de la TELUQ, clause 2.9.

⁴⁷⁸ Politique de l'INRS, clause 14.2.

fondée au terme de l'enquête, si le dépôt de celle-ci était fait de bonne ou de mauvaise foi⁴⁷⁹.

Mention à l'effet qu'il sera interdit de poser des questions sur le passé sexuel de la plaignante

Seulement une (1) Politique, celle de l'Université McGill contient une mention à l'effet qu'il sera interdit de poser des questions sur les antécédents sexuels de la personne plaignante lors de l'enquête ou lors de la réception d'une divulgation d'incident de VACS. En effet, la clause 12 de cette Politique précise que le membre du Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle qui reçoit une divulgation de VACS doit « éviter de poser des questions ou de formuler des commentaires qui laissent entendre au survivant qu'il est jugé ou blâmé (comme des questions ou des commentaires sur la tenue vestimentaire, la conduite, les propos, la disposition émotionnelle, les antécédents sexuels, la consommation d'alcool ou de drogues, ou le moment de la divulgation ou du signalement) »⁴⁸⁰.

Possibilité d'en appeler des conclusions de l'enquête

Seulement cinq (5) Politiques prévoient la possibilité de demander la révision des conclusions de l'enquête. D'abord, la Politique de l'ENAP permet d'en appeler des conclusions de l'enquête, dans un délai de 10 jours, pour certains motifs précis : 1) vice de procédure important dans l'application de la politique; 2) de nouveaux éléments de preuve sont apparus et ils n'auraient pas pu, raisonnablement, être présentés plus tôt; 3) il est raisonnable de croire qu'il y a eu manquement d'impartialité. D'ailleurs, on y précise que l'appel des conclusions de l'enquête est limité à ces motifs afin d'éviter la revictimisation de la personne plaignante⁴⁸¹.

Ensuite, quatre (4) Politiques prévoient à la fois la possibilité de demander la révision de la décision de recevabilité de la plainte et la décision concernant le bien-fondé de la

⁴⁷⁹ Politique de HEC, clause 9.2.7.1.

⁴⁸⁰ Mon soulignement : Politique de l'Université McGill, clause 12.

⁴⁸¹ Politique de l'ENAP, clause 11.31.

plainte⁴⁸². La Politique de l'Université de Montréal permet de demander la révision de la décision concernant la recevabilité de la plainte dans un délai de 10 jours⁴⁸³, mais prévoit que la décision concernant le bien-fondé de la plainte n'est pas sujette à révision, sous réserve de faits nouveaux portés à la connaissance du secrétaire général, auquel cas celui-ci doit revoir son analyse⁴⁸⁴.

D'un autre côté, il y a les Politiques qui prévoient spécifiquement que la décision est finale et sans appel. C'est le cas de la Politique de l'Université Bishop's⁴⁸⁵, la Politique de l'ETS⁴⁸⁶ ainsi que la Politique de l'UQO⁴⁸⁷. Quant aux autres Politiques, elles ne contiennent aucune précision quant à la possibilité d'en appeler des conclusions de l'enquête⁴⁸⁸.

Enquête confiée à une enquêtrice ou enquêteur externe

Concernant la gestion des plaintes administratives, le Guide d'accompagnement souligne que « les meilleures pratiques recommandent de transmettre les plaintes administratives à un enquêteur externe qui dispose des compétences requises dans ce type de dossiers, de façon à s'assurer d'un processus dénué de conflits d'intérêts »⁴⁸⁹. Certains intervenants ont également souligné l'importance de confier l'enquête à une personne indépendante et libre de tout conflit d'intérêts.

Au sujet de cette revendication, j'ai pu cerner cinq (5) cas de figure. Dans un premier temps, trois (3) Politiques prévoient que l'enquête sur la recevabilité de la plainte ainsi que l'enquête d'une plainte jugée recevable doit être confiées à un enquêteur ou une enquêtrice

⁴⁸² La Politique de l'Université Laval (clauses 11.5 et 11.10), la Politique de l'UQAM (clauses 11.4 et 11.7.1) et la Politique de l'Université Concordia (clauses 17, 97, 98, 99, 102 et suiv. du Code).

⁴⁸³ Politique de l'Université de Montréal, clause 9.2.2.

⁴⁸⁴ *Ibid*, clause 9.2.3.

⁴⁸⁵ Politique de l'Université Bishop's, clause 6.3, al 13.

⁴⁸⁶ Politique de l'ETS, clause 13.6.

⁴⁸⁷ Politique de l'UQO, clause 10.1.

⁴⁸⁸ Politique du HEC, Politique de l'INRS, Politique de Polytechnique Montréal, Politique de l'Université Sherbrooke, Politique de l'UQAC, Politique de l'UQAR, Politique de l'UQAT, Politique de l'UQTR, Politique de la TELUQ, Politique l'Université McGill.

⁴⁸⁹ Guide d'accompagnement, *supra* note 116.

à l'externe⁴⁹⁰. D'ailleurs la Politique de l'ETS mentionne que ce choix est guidé par un souci de neutralité et d'objectivité⁴⁹¹.

Dans un deuxième temps, cinq (5) Politiques prévoient qu'une fois la plainte jugée recevable, l'enquête est confiée à un enquêteur ou une enquêtrice externe, laissant à une personne à l'interne le soin d'effectuer l'analyse de recevabilité⁴⁹². Quelques précisions s'imposent. La Politique de l'Université Laval ne prévoit pas une enquête à l'externe dans tous les cas de figure : la clause 11.5 mentionne que l'enquête sera confiée à une personne qui n'a pas de lien d'emploi avec l'Université seulement lorsque la personne mise en cause est un membre du personnel ou un tiers. De plus, la Politique de l'Université Sherbrooke n'érige pas en obligation le recours à l'enquête, mais si ce choix est effectué, notamment « afin de procéder à une analyse plus approfondie des faits », l'enquête est confiée à une enquêtrice ou un enquêteur à l'externe⁴⁹³.

Dans un troisième temps, un autre cas de figure émerge : les Politiques qui octroient à la personne chargée de l'enquête la discrétion de mandater un enquêteur ou une enquêtrice externe dans certaines situations⁴⁹⁴. À titre d'exemple, la Politique de Polytechnique Montréal précise que l'enquête sera confiée à l'externe « lorsque nécessaire pour garantir l'indépendance de celle-ci »⁴⁹⁵.

Dans un quatrième temps, deux (2) Politiques établissent que l'enquête des plaintes se fait à l'interne⁴⁹⁶. La Politique de l'UQTR confie au Protecteur universitaire la tâche de recevoir les plaintes, d'effectuer l'analyse de recevabilité et de déclencher, le cas échéant, l'enquête. Quant à l'Université McGill, elle a créé un poste d'Enquêteur spécial dont le

⁴⁹⁰ Il s'agit de la Politique de l'ETS (clause 11.1), la Politique du HEC (clauses 9.2.4 et 9.2.6.1) et la Politique de l'INRS (clauses 11.2 et 11.3).

⁴⁹¹ Politique de l'ETS, clause 11.1.

⁴⁹² Il s'agit de la Politique de l'ENAP (clause 11.15), la Politique de l'Université Laval (clause 11.5), la Politique de l'UQAM (clause 11.6), la Politique de l'UQAT (clause 8.2.1), la Politique de l'Université Sherbrooke (clause 6.3.5) ainsi que la Politique de l'UQAR (clause 8.4).

⁴⁹³ Politique de l'Université Sherbrooke, clause 6.3.5.

⁴⁹⁴ Six Politiques contiennent ce type de clause : la Politique de l'Université Bishop's (clause 2.3.10), la Politique de Polytechnique Montréal (clause 9.4.2 à l'alinéa 2), la Politique de l'UQAC (clause 15.2.1 et 15.2.3), Politique de la TELUQ (clause 8.4) et la Politique de l'Université de Montréal (clause 9.2.1 alinéa 1).

⁴⁹⁵ Politique de l'Université Polytechnique Montréal, clause 9.4.2, al 2.

⁴⁹⁶ Il s'agit de la Politique de l'UQTR (clauses 15.4.2 et 15.4.3), la Politique de l'Université McGill (clauses 17 et 18).

rôle est d'enquêter sur les signalements reçus. Cet « enquêteur spécial » est « une personne indépendante et impartiale qui possède de l'expertise en matière d'enquête et est formée au sujet des processus sensibles aux traumatismes et sur les différences entre les expériences de violence sexuelle en fonction de l'identité. L'Enquêteur spécial est aussi formé sur l'équité procédurale »⁴⁹⁷.

Dans un cinquième et dernier temps, deux (2) Politiques confient le traitement des plaintes à un Comité d'audition. Dans le cas de la Politique de l'UQO, ce « Comité d'examen » est composé de trois personnes⁴⁹⁸ qui doivent avoir reçu une formation spécifique au sujet des VACS et s'adjoindre des conseils d'une personne-ressource experte en matière de violences à caractère sexuel⁴⁹⁹. On y prévoit également que « [d]ans le choix des membres du comité, il doit y avoir une représentation à parts égales de femmes et d'hommes »⁵⁰⁰. La personne qui préside le Comité d'examen peut transférer le dossier à l'externe lorsqu'il le juge nécessaire pour le bon déroulement du dossier⁵⁰¹.

Quant à la Politique de l'Université Concordia, lorsque la plainte met en cause deux personnes étudiantes, elle sera entendue par un « tribunal étudiant ». En effet, tel que le dispose la clause 38 de la Politique, « la plainte sera entendue et le jugement sera rendu par un tribunal étudiant, conformément au Code. Dans ces circonstances, les deux parties participent et reçoivent une copie du jugement décrivant les faits et la décision »⁵⁰².

Si la plainte vise plutôt un membre du corps professoral ou un membre du personnel, la personne victime ou survivante doit alors se référer au processus applicable en vertu des conventions collectives, contrats de travail, politiques et lois applicables⁵⁰³. Une enquête

⁴⁹⁷ Politique de l'Université McGill, clause 17.

⁴⁹⁸ Le secrétaire général ou la secrétaire générale, ou une personne qu'il ou qu'elle désigne, qui préside le comité d'examen, une personne membre de la communauté universitaire ainsi que, selon la personne visée par la plainte, le vice-recteur ou la vice-rectrice à l'administration et aux ressources, ou une personne qu'il ou qu'elle désigne, lorsque la plainte vise un cadre, une personne désignée par la direction des ressources humaines, lorsque la plainte vise une personne employée, le doyen ou la doyenne des études, lorsque la plainte vise une personne étudiante, le vice-recteur ou la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche ou son délégué, lorsque la plainte vise une personne chargée de cours ou professeure, un ou une cadre désigné(e) par le vice-recteur ou la vice-rectrice à l'administration et aux ressources, lorsque la plainte vise une personne tierce (clause 10.2).

⁴⁹⁹ Politique de l'UQO, clause 10.2.

⁵⁰⁰ *Ibid.*

⁵⁰¹ *Ibid.*, clause 10.4.

⁵⁰² Politique de l'Université Concordia, clause 38.

⁵⁰³ *Ibid.*, clause 39.

interne ou externe sera dans ce cas effectuée de manière confidentielle⁵⁰⁴. En lisant les dispositions du Code qui concerne la procédure à suivre lors d'un dépôt d'une plainte officielle contre un membre du corps professoral ou un membre du personnel⁵⁰⁵, on comprend que la personne désirant porter plainte sera guidée par le Conseiller quant à la procédure applicable et aux délais qui en découlent⁵⁰⁶.

Par la suite, ce Conseiller va transmettre la plainte reçue à « l'autorité compétente » à laquelle elle doit être soumise en vertu de la convention collective ou du contrat de travail de la partie défenderesse⁵⁰⁷. Lorsque la plainte en est une de harcèlement, les clauses 137 et suivantes établissent la procédure à suivre. Notamment, l'enquête qui concerne ce type d'infraction peut être confiée, avec l'accord des parties (dont le syndicat ou l'association de la partie défenderesse), à un « évaluateur interne » ou à un évaluateur dont l'Université, le syndicat ou l'association d'employés auront convenu⁵⁰⁸. Dans ce cas, l'évaluation doit être réalisée dans un délai raisonnable qui ne peut excéder quarante (40) jours⁵⁰⁹.

Droit d'être informé des sanctions imposées à la personne mise en cause

Dans le Guide d'accompagnement, on informe les établissements d'enseignement que l'imposition de sanction et leur nature sont des renseignements personnels au sens de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*⁵¹⁰. On y énumère également les seules exceptions à cette règle de confidentialité⁵¹¹. Généralement, la personne plaignante n'est informée que des

⁵⁰⁴ *Ibid.*

⁵⁰⁵ Code de l'Université Concordia, clause 120 et suivantes.

⁵⁰⁶ *Ibid.*, clause 131.

⁵⁰⁷ *Ibid.*, clause 132.

⁵⁰⁸ *Ibid.*, clause 137.

⁵⁰⁹ *Ibid.*, clause 139.

⁵¹⁰ Guide d'accompagnement, *supra* note 116 à la p 22.

⁵¹¹ Les exceptions : 1) si la personne est mineure et qu'un signalement au Directeur de la protection de la jeunesse (art. 39 de la *Loi sur la protection de la jeunesse*, *supra* note 334); 2) s'il est nécessaire de communiquer à une personne certains renseignements afin d'assurer sa sécurité (art. 4 et 3, para 13, de la Loi 22.1); 3) s'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable et que la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence (art. 59.1 de la *Loi sur l'accès*, *supra* note 115).

conclusions de l'enquête, « à savoir si l'établissement entend donner suite à la plainte ou non »⁵¹². Elle sera également informée lorsque le processus prendra fin⁵¹³.

À l'échelle canadienne, la plupart des lois provinciales ou territoriales sur les renseignements personnels interdisent également aux institutions d'enseignement de divulguer des informations personnelles recueillies au sujet d'étudiant.es ou d'employé.es à des tierces parties, sans le consentement des personnes concernées, ce qui inclus les personnes plaignantes, sous réserve de quelques exceptions, notamment en présence d'une situation urgente et dangereuse pour la sécurité d'une personne⁵¹⁴. Toute divulgation par un administrateur ou une administratrice universitaire d'information protégée par la Loi sur l'accès à un tiers pourrait donc jeter les bases d'une poursuite pour atteinte à la vie privée ou un grief syndical⁵¹⁵.

De plus, la professeure de droit Karen Busby mentionne que les administrations des universités interprètent ces lois de différentes manières, tantôt comme interdisant de partager avec les personnes plaignantes les copies des rapports d'enquête ou les informations sur les résultats obtenus, tantôt comme permettant la transmission des extraits du rapport ou des résumés de celui-ci⁵¹⁶. Le caractère confidentiel des sanctions prive les personnes plaignantes d'un sentiment de justice et de sécurité⁵¹⁷. Elle suggère que lorsque les universités sont contraintes de respecter ce type d'obligation de confidentialité, elles devraient à tout le moins rédiger leurs politiques de manière à ne pas donner l'impression que les plaignantes pourront connaître la nature des sanctions ou avoir accès au rapport d'enquête produit au dossier⁵¹⁸.

L'analyse des Politiques québécoises reflète la carence de clarté et de transparence identifiée par la professeure Karen Busby. On remarque d'abord que peu de Politiques énoncent clairement l'impossibilité de transmettre à la partie plaignante les informations

⁵¹² Guide d'accompagnement, *supra* note 116 à la p 22.

⁵¹³ *Ibid.*

⁵¹⁴ Busby, *supra* note 352 à la p 12.

⁵¹⁵ *Ibid.*, à la p 13.

⁵¹⁶ *Ibid.*, à la p 11.

⁵¹⁷ Karen Busby et Joanna Birenbaum, « Bringing Fairness to Campus Sexual Violence Complaint Process », Policy Options (11 février 2020), en ligne: < <https://policyoptions.irpp.org/magazines/february-2020/bringing-fairness-to-campus-sexual-violence-complaint-processes/> > (consulté le 7 juin 2020).

⁵¹⁸ *Ibid.*, à la p 15.

concernant les sanctions imposées étant donné la nature confidentielle de ces renseignements. Parmi celles qui l'énoncent de manière non équivoque, nous retrouvons d'abord la Politique de l'Université de l'UQAT. Celle-ci établit explicitement qu'elle se trouve « dans l'impossibilité de tenir informée la personne requérante si une sanction administrative est, sera ou a été prononcée contre l'auteur d'une violence à caractère sexuel à la suite du traitement de son dossier »⁵¹⁹. On y mentionne cependant l'exception prévue à la Loi 22.1 : « l'Université peut communiquer à une personne les renseignements qu'elle jugera utiles afin d'assurer la sécurité de cette personne »⁵²⁰.

D'autres politiques exposent de manière assez claire l'impossibilité de connaître les sanctions imposées à la personne mise en cause. À titre d'exemple, la Politique de l'Université Laval énonce que « l'imposition d'une sanction à la personne mise en cause, le cas échéant, et la nature de cette sanction sont des renseignements personnels qui demeurent confidentiels »⁵²¹. Pour sa part, la Politique de l'Université McGill établit clairement les informations auxquelles le survivant aura droit au terme du processus de plainte : cette personne recevra une copie du rapport avec les conclusions de l'enquête et les recommandations formulées par l'enquêteur spécial, mais « en raison de la loi, toute information sur toute mesure disciplinaire imposée ne peut être divulguée sans la permission de l'intimé, sauf les mesures administratives qui ont un lien avec la sécurité du survivant sur le campus »⁵²².

La Politique du HEC Montréal, de son côté, établit que si leur plainte est jugée fondée, les personnes plaignantes seront informées des conclusions de l'enquête « sans nécessairement divulguer les mesures ou les sanctions retenues »⁵²³. Enfin, la Politique de Polytechnique Montréal est également claire à ce sujet : on y précise que la personne plaignante pourra savoir si des mesures sont mises en place pour s'assurer que le comportement ne se reproduise plus, sans toutefois en révéler la nature, sauf dans le cas où ces renseignements sont nécessaires afin d'assurer sa sécurité⁵²⁴.

⁵¹⁹ Politique de l'UQAT, clause 9, al 2.

⁵²⁰ *Ibid.* Cette exception fût ajoutée à la clause à la suite des modifications adoptées le 22 août 2019.

⁵²¹ Politique de l'Université Laval, clause 11.5.

⁵²² Politique de l'Université McGill, clauses 30, 31 et 43.1.

⁵²³ Politique du HEC, clause 9.2.7.2.

⁵²⁴ Politique de Polytechnique Montréal, clause 9.4.4.

À l'autre extrémité du spectre de la clarté et de la transparence, nous retrouvons les Politiques qui se sont conformées aux exigences du Guide d'accompagnement en énonçant que les parties plaignantes peuvent être informées des conclusions de l'enquête, sans préciser que cela n'inclut pas la décision d'imposer ou non des sanctions, et la nature de celles-ci, le cas échéant. Plusieurs Politiques contiennent donc seulement un énoncé à l'effet que la personne plaignante sera informée des conclusions du rapport d'enquête ou aura accès à une synthèse des conclusions rendues anonymes⁵²⁵.

La Politique de l'ETS mentionne, de façon plus précise, au sujet de l'accès au rapport d'enquête, que « les versions des faits des personnes rencontrées par la personne enquêteuse sont confidentielles. Chaque version des faits n'est accessible qu'à la personne l'ayant formulée, lorsqu'elle en fait la demande. L'analyse des critères légaux et les recommandations organisationnelles formulées par la personne enquêteuse, le cas échéant, sont confidentielles »⁵²⁶.

Quant à la Politique de l'Université Bishop's, elle prévoit que la personne plaignante recevra une copie du rapport d'enquête qui contient les conclusions et les recommandations formulées par l'enquêteur ou l'enquêtrice⁵²⁷. Ensuite, la Politique de l'Université de Montréal semble rester muette au sujet de la communication des résultats de l'enquête dont la plainte est jugée fondée⁵²⁸. Par contre, on y précise qu'en cas de plainte jugée non fondée, le secrétaire général avisera la personne plaignante et la personne mise en cause par écrit des raisons de cette décision⁵²⁹. Finalement, la Politique de l'INRS n'est pas tout à fait limpide, pour le profane du droit, lorsqu'elle mentionne que « le plaignant et le mis en cause sont informés uniquement des conclusions du rapport d'enquête qui les concernent » en nous référant à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*⁵³⁰.

⁵²⁵ Procédure de l'Université Sherbrooke, clause 6.3.6; Politique de l'ENAP clause 11.19; Politique de l'UQAC, clause 15.2.4; Politique de l'UQAM, clauses 11.7 et 11.7.1); Politique de l'UQAR, clause 8.5; Politique de l'UQO, clauses 10.1 et 11.4; Politique de la TELUQ, clause 8.5; Politique de l'UQTR, clause 15.4.4.

⁵²⁶ Politique de l'ETS, clause 11.6.

⁵²⁷ Politique de l'Université Bishop's, clause 6.3.

⁵²⁸ Voir Politique de l'Université de Montréal, clauses 9.2.3 et 9.2.1.

⁵²⁹ *Ibid*, clause 9.2.3.

⁵³⁰ Politique de l'INRS, clause 11.5.6.

La Politique de l'Université Concordia est la seule qui laisse à penser que la personne plaignante pourra connaître les sanctions imposées à la personne mise en cause, si celle-ci a un statut de personne étudiante⁵³¹. En effet, rappelons que si la plainte vise un étudiant ou une étudiante, la plainte sera entendue par un tribunal étudiant qui devra rendre jugement. En pareilles circonstances, « les deux parties participent à l'audience et reçoivent une copie du jugement décrivant le cas, les faits et la décision »⁵³². Si le comité d'audition conclut au bien-fondé de la plainte, il devra imposer une sanction⁵³³ et la partie plaignante pourra vraisemblablement connaître la nature de cette sanction sur réception du jugement.

Autres critères

J'émettrai ici quelques commentaires au sujet de certains critères ayant récolté moins d'appui auprès des intervenant.es. D'abord, seulement trois (3) Politiques contiennent une clause d'immunité pour l'usage de drogue ou d'alcool. La Politique de l'Université Concordia mentionne que « les options de soutien ou de plainte seront présentées à la personne survivante ou victime, peu importe les circonstances ou le contexte dans lequel la violence à caractère sexuel a eu lieu (comme la consommation de drogue ou d'alcool) »⁵³⁴. La Politique de l'UQAR et la Politique de l'Université McGill établissent plus clairement l'immunité en mentionnant que la personne plaignante ne sera pas soumise à des actions pour violation des politiques de l'Université si elles agissent de bonne foi⁵³⁵

Ensuite, certains intervenants ont recommandé que les Politiques puissent être en mesure de traiter les conflits d'intérêts qui pourraient surgir dans le cadre du processus de traitement d'une plainte. Dix (10) Politiques contiennent une clause visant à éviter les conflits d'intérêts⁵³⁶. À titre d'exemple, la Politique de Polytechnique Montréal prévoit que

⁵³¹ Si la partie est un membre du corps professoral ou du personnel, pour des raisons liées à la protection de la vie privée et à la confidentialité, les détails du résultat de l'enquête prévues dans les conventions collectives, contrats de travail, politiques et lois applicables ne peuvent pas être divulgués (clause 59). On y précise l'exception liée à la sécurité des personnes prévue à la Loi 22.1 (clause 40).

⁵³² Politique de l'Université Concordia, clause 38.

⁵³³ Code de l'Université Concordia, clause 39.

⁵³⁴ Politique de l'Université Concordia, clause 10.

⁵³⁵ Politique de l'Université McGill, clause 5; Politique de l'UQAR, clause 8.3 alinéa 4.

⁵³⁶ Politique de l'ENAP, clause 11.15; Politique de l'Université Laval, clause 5; Politique de Polytechnique Montréal, clause 11.3.5; Procédure de l'Université Sherbrooke, clause 5; Politique de l'UQAC, clause 15.2.4; Politique de l'UQAT, clause 1 et 8.2.1; Politique de l'UQO, clause 43 et 10.2; Politique de l'UQTR, clause 15.4.4; Politique de l'Université de Montréal, clause 9.2; Politique de Concordia (Code), clause 85.

« si une personne devant exercer des responsabilités dans le cadre de la Politique est incapable d'exercer ses fonctions, notamment en raison d'un conflit d'intérêts, ses responsabilités sont dévolues à sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat, qui peut choisir de les confier à une ressource externe qualifiée »⁵³⁷. La notion de conflit d'intérêts est ainsi décrite : « une personne est considérée en conflit d'intérêts lorsqu'elle a un intérêt personnel et direct dans la décision à intervenir. Elle l'est également si la décision porte sur une personne pouvant l'influencer en raison de sa position hiérarchique »⁵³⁸. Encore à titre d'exemple, la Politique de l'ENAP prévoit que l'enquêteur chargé de l'enquête ne doit pas être en situation de conflits d'intérêts réel, potentiel ou apparent avec les personnes impliquées⁵³⁹ et la Politique de l'UQO octroie la possibilité aux parties de soulever le conflit d'intérêts d'un membre du Comité d'examen d'une plainte⁵⁴⁰.

2.4 Bilan du Chapitre

Pour résumer, dans ce chapitre, j'ai d'abord présenté le contexte entourant l'adoption de la Loi 22.1 ainsi que les positions de certains groupes qui sont intervenus dans le processus de consultation. J'ai également détaillé la méthode utilisée pour créer ma grille d'analyse. Bien que mon travail vise à analyser les clauses des Politiques universitaires qui concernent le processus de signalement et de plainte, j'ai également analysé les éléments se rapportant aux principes directeurs de la politique, aux définitions qu'elle contient, ainsi qu'à son champ d'application, puisque ces données me permettront d'étudier le discours institutionnel sur les VACS.

Avant de présenter les résultats de mon analyse des dix-huit (18) Politiques universitaires, j'ai pris le temps d'exposer la procédure de traitement des signalements et des plaintes utilisées par les universités. Ainsi, la plupart de celles-ci ont suivies les recommandations du Guide d'accompagnement en matière de procédure et de traitement des plaintes officielles en confiant la tâche de déterminer le bien-fondé d'une plainte à un enquêteur ou

⁵³⁷ Politique de l'Université Polytechnique Montréal, clause 11.3.5, al 1.

⁵³⁸ *Ibid*, al 2.

⁵³⁹ Politique de l'ENAP, clause 11.15.

⁵⁴⁰ Politique de l'UQO, clause 4.3.

à une enquêtrice. Seules l'Université de Concordia et l'UQO font classe à part sur cet aspect, alors que les plaintes sont confiées à un comité d'audition. J'ai par la suite discuté de la conformité des Politiques à la Loi 22.1. En définitive, tel que l'illustre la Figure 3, la plupart des exigences légales contenues à la Loi 22.1 ont été respecté par les universités, mise à part la nécessité de tenir compte des personnes les plus à risques, la nécessité d'adopter une politique distincte ainsi que l'interdiction des clauses bâillons.

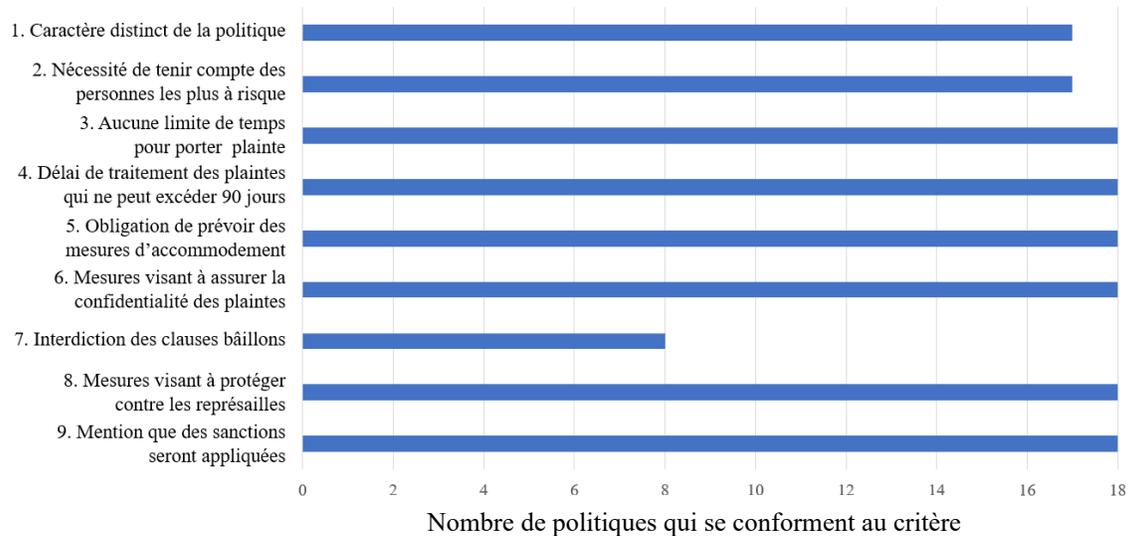


Figure 3 – Les Politiques universitaires sous le radar de la Loi 22.1.

En dernier lieu, tel que l'illustre la Figure 4, mon analyse a révélé que plusieurs éléments exigés par les groupes étudiants et les personnes survivantes ont pu aisément se faufiler parmi les Politiques universitaires adoptées récemment par les institutions d'enseignement de la province : présence de mesures d'accommodements, mise en place un guichet unique de services et d'informations, absence de délai de prescription, mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, déclaration interdisant les représailles, disponibilité de mécanismes informels, options de signalement anonyme, possibilité d'être accompagné d'une personne de soutien, etc.

D'un autre côté, plusieurs protections demandées par ces groupes n'ont pas trouvé écho auprès des institutions : mention à l'effet qu'on ne va jamais obliger la personne plaignante à entrer en contact avec la personne mise en cause, mention à l'effet qu'il sera interdit de poser des questions sur les antécédents sexuels de la personne plaignante, possibilité d'en

appeler des conclusions de l'enquête, enquête confiée à un enquêteur ou une enquêtrice à l'externe, absence de « clauses bâillons », etc.. Surtout, j'ai pu constater l'existence d'un point de tension majeure entre les revendications des personnes survivantes et les Politiques : le fait de ne pas connaître les sanctions imposées aux personnes mises en cause pourrait constituer un frein au sentiment de justice des personnes plaignantes.

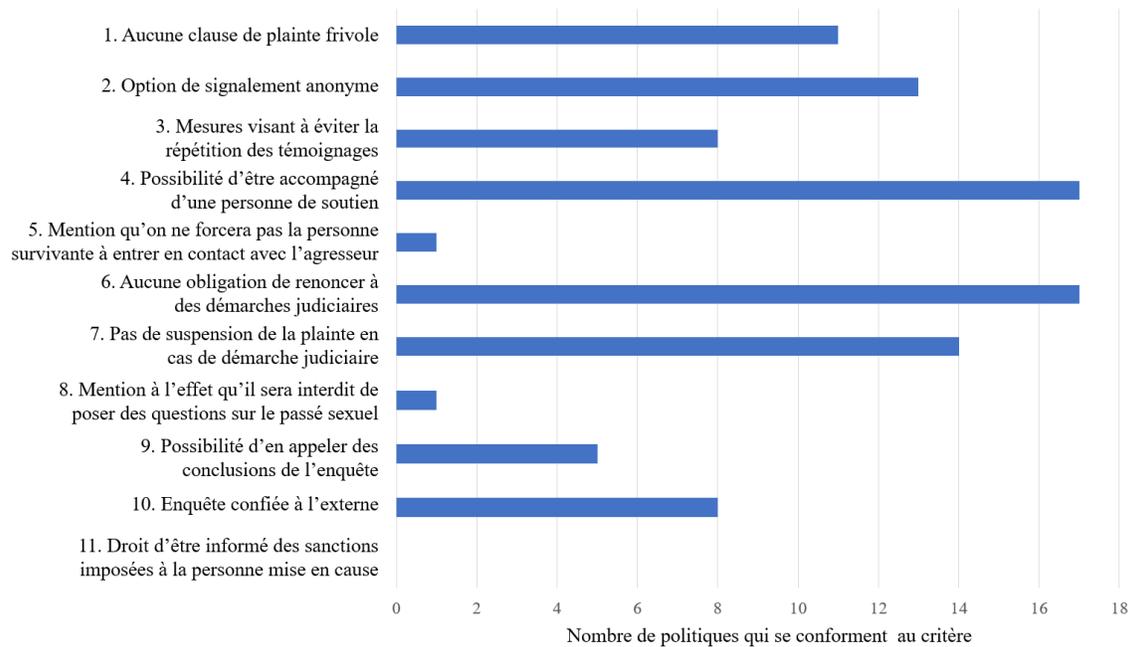


Figure 4 – Protections offertes aux personnes plaignantes pour faciliter la dénonciation des VACS.

Par ailleurs, mon analyse fait voir que les clauses au sujet de l'impossibilité d'informer les plaignantes des sanctions imposées aux personnes mises en cause, le cas échéant, mériteraient d'être plus claires. Dans les recherches futures au sujet des mécanismes de plaintes, cet enjeu devrait faire l'objet d'une attention particulière. Il serait intéressant de comparer la situation qui prévaut au Canada et au Québec aux autres juridictions comparables. Par exemple, aux États-Unis, les décisions prises par l'université au terme d'une enquête doivent être transmises aux parties. Bien que la *Family Educational Rights and Privacy Act*⁵⁴¹ prohibe la divulgation d'information contenues à un dossier scolaire

⁵⁴¹ 20 U.S.C. § 1232g; 34 CFR Part 99.

sans le consentement de la personne concernée, elle permet d'informer la victime des sanctions imposées à un étudiant ou à une étudiante reconnu.e responsable d'une conduite harcelante, si cette sanction la concerne personnellement⁵⁴². De plus, il est permis de divulguer les résultats d'une enquête disciplinaire à quiconque lorsqu'un crime sexuel a été commis⁵⁴³.

⁵⁴² Dear Colleague Letter, *supra* note 315 à la p 13. Par exemple, la victime peut être informée de la suspension temporaire de l'agresseur, d'un changement d'horaire imposé ou d'un transfert de résidence universitaire.

⁵⁴³ *Ibid.*

CHAPITRE III

LES ANGLES MORTS DES NOUVELLES POLITIQUES UNIVERSITAIRES

Dans ce chapitre, j'explorerai certains thèmes émergeant de l'analyse des Politiques universitaires. Ainsi, dans la première section, je discuterai de la manière dont les Politiques universitaires ont intégré (ou non) l'approche féministe des VACS, en accordant une attention particulière aux définitions qu'elles contiennent. Dans la seconde section du chapitre, après avoir fait un rappel théorique au sujet de l'intersectionnalité, je me demanderai à quel point les Politiques ont mobilisé cette notion. Dans la troisième et dernière section, je montrerai de quelle façon les Politiques ont voulu respecter une approche fondée sur la perspective des personnes survivantes ainsi que les limites de leurs tentatives. Cette analyse me conduira à développer une réflexion autour de l'équité procédurale et de l'équilibre à trouver entre les droits des personnes suivantes et ceux des personnes mises en cause, dans le contexte d'une enquête pour VACS en milieu universitaire.

3.1 Les politiques universitaires sont-elles « féministes »?

Il faut rappeler le rôle qu'a joué le militantisme étudiant et féministe dans la mise au jour de la problématique des violences à caractère sexuel en contexte universitaire⁵⁴⁴. Ce rappel est essentiel puisque c'est à partir de cette perspective que je voulais évaluer les Politiques universitaires récemment adoptées par les établissements d'enseignement de la province. Comme je l'ai déjà expliqué, mon approche de recherche s'inscrit dans les théories féministes du positionnement (*standpoint theory*)⁵⁴⁵. Ce faisant, j'ai voulu partir de la

⁵⁴⁴ Sandrine Ricci et Manon Bergeron, « Tackling Rape Culture in Québec Universities: A Network of Feminist Resistance » (2019) 25:11 Violence Against Women 1290.

⁵⁴⁵ *Supra*, aux pp 48-51.

prémisse selon laquelle, à travers leurs expériences, les étudiantes et les étudiants disent la vérité au sujet des VACS⁵⁴⁶. S'attarder à la manière dont ces sujets sont des agents de changement social dans leurs environnements universitaires permet de produire un savoir plus susceptible de contribuer efficacement à la lutte contre les VACS⁵⁴⁷.

La mise à l'agenda politique de la lutte contre les VACS est le fruit d'un travail de terrain pour faire reconnaître cet enjeu à titre de problème social nécessitant une réponse politique et institutionnelle. C'est dans ce contexte que l'on a réussi à construire l'enjeu des VACS comme un problème d'intérêt public appelant un véritable changement social et culturel. L'absence de politiques contre le harcèlement sexuel ou, lorsqu'elles existaient, leur inefficacité et les injustices qu'elles créaient, ont été dénoncés par les militantes féministes sur les campus depuis au moins trente ans⁵⁴⁸. La notion de culture du viol s'est également peu à peu imposée au sein des rangs universitaires grâce aux efforts déployés par celles-ci⁵⁴⁹. Ce concept nous fait voir que « [l]es violences sexuelles s'inscrivent sur un continuum de violences qui comprend une multitude d'actes quotidiens qui banalisent les agressions sexuelles, du harcèlement de rue aux "blagues" de viol »⁵⁵⁰.

Les militantes et les théoriciennes féministes ont fait voir que les VACS sont genrées, érigées en système et s'inscrivent dans un continuum de violences. L'autrice Jalna Hanmer soulignait, en 1977, que pour lutter efficacement contre la violence masculine, il fallait cesser de la limiter à un problème individuel dont souffre certains hommes et y voir plutôt un facteur majeur de contrôle des hommes sur les femmes⁵⁵¹. Elle nous proposait une définition sociologique de la violence envers les femmes qui dépassait les catégories légales de violence « en incluant tous les comportements qui visent à obtenir la soumission »⁵⁵². De plus, les féministes nous ont permis de comprendre que les comportements, les attitudes ou les pratiques qui contribuent à l'exclusion de certains

⁵⁴⁶ Kathleen H Krause et al, « Feminist Research with Students Activists: Enhancing Campus Sexual Assault Research » (2017) 66 Family Relations 211. En d'autres mots, j'ai choisi de partir de l'idée selon laquelle les étudiantes et étudiants s'expriment avec sincérité sur leur expérience au sujet des VACS.

⁵⁴⁷ *Ibid.*

⁵⁴⁸ Ricci et Bergeron, *supra* note 544.

⁵⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁵⁰ Paquette, *supra* note 177.

⁵⁵¹ Hanmer, *supra* note 177.

⁵⁵² *Ibid.*

groupes de personnes se situent sur un continuum de violences. Ces comportements peuvent être de l'ordre du harcèlement sexuel ou sexiste ou peuvent résulter de l'imposition d'un milieu éducatif hostile par l'entremise du maintien d'une culture du viol.

Ce concept de culture du viol, qui tire son origine des écrits féministes des années 1970, va connaître un regain de popularité avec l'avènement du « cyber-activisme »⁵⁵³ et provoquera une discussion sur la culture de banalisation des VACS en milieu universitaire et la culture du silence qui l'accompagne. Étant un produit de l'ordre patriarcal, la culture du viol génère de la violence et permet aux inégalités de se maintenir en place⁵⁵⁴. Comme n'ont eu cesse de le dénoncer les militantes féministes, les établissements d'enseignement ne sont pas à l'abri des mythes et des préjugés entourant les violences sexuelles. Les barrières institutionnelles à la dénonciation par les victimes de leurs agressions ou situations de harcèlement réduisent non seulement celles-ci au silence, mais produisent un sentiment d'impunité et contribuent ultimement au maintien des inégalités de genre.

3.2 La notion de violence à caractère sexuel contenue aux Politiques universitaires

Les intervenant.es entendu.es lors des consultations particulières sur le projet de Loi 151 ont milité en faveur de l'adoption d'une définition large et englobante de la notion de VACS. On y demandait également la modification de la définition initialement proposée afin d'inclure les violences ciblant l'identité ou l'expression de genre. Le squelette de la définition retenue par la Loi est inspiré du rapport produit par le Bureau de coopération interuniversitaire sur le harcèlement en 2016⁵⁵⁵. La Loi 22.1 incorpore la notion de violence à caractère sexuel et la définit comme étant :

Toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle. Cette notion s'entend également de toute autre conduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotations sexuelles non désirés, incluant celle relative aux diversités

⁵⁵³ Ricci et Bergeron, *supra* note 544.

⁵⁵⁴ Sandrine Ricci, « Culture du viol. Mobilisation féministe et retour du balancier », Université féministe d'été, Université Laval, 24 mai 2017.

⁵⁵⁵ BCI, *supra* note 121 à la p 9.

sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.⁵⁵⁶

À la suite de l'analyse des Politiques, je remarque d'abord que la plupart de celles-ci reprennent intégralement ou en partie la définition contenue à la Loi 22.1. Certaines portions de cette définition ont parfois été tronquées : c'est le cas de la Politique de l'UQTR et de la Politique de l'Université de Montréal qui omettent de mentionner que les comportements et les attitudes à connotations sexuelles non désirés incluent celles relatives aux diversités sexuelles ou de genre.

Ensuite, afin d'exemplifier le concept de VACS, plusieurs Politiques offrent une énumération des différentes formes sous lesquelles elles peuvent se présenter : agression sexuelle, harcèlement sexuel, voyeurisme, attouchements, avances physiques non désirés, prise ou partage d'images sexuelles dégradantes, cyberharcèlement sexuel, etc. L'on trouve également, et je ne saurais expliquer pourquoi, des vestiges d'anciens crimes de nature sexuels abolis lors de la réforme du *Code criminel* en 1983 : les crimes d'attentat à la pudeur et le crime de viol⁵⁵⁷. De plus, il est intéressant de noter que la Politique de l'Université de Concordia est la seule à nommer le retrait furtif du condom à l'insu du partenaire ou de la partenaire, une forme de VACS que certains intervenant.es souhaitaient voire être intégré aux Politiques.

Quelques Politique précisent que la VACS peut être « avec ou sans contact physique »⁵⁵⁸. La Politique de l'Université Sherbrooke énumère des exemples de VACS « sans contact » : l'exposition à des scènes sexuelles (pornographie, exhibitionnisme) ou à des photos de nature sexuelle (prises ou envoyées par voie électronique ou non), la circulation de rumeurs sur la sexualité d'une personne, les invitations répétées à des contacts sexuels, etc.⁵⁵⁹. Quant aux VACS « avec contact », la Politique précise qu'il peut s'agir de « contacts sexuels non désirés même s'ils ne comportent pas de pénétration (comme les baisers ou les touchers non désirés) » ainsi que de « pénétrations de toute nature et les tentatives de

⁵⁵⁶ Loi 22.1, *supra* note 234, art 1, alinéa 2 et 3.

⁵⁵⁷ Voir la Politiques de l'Université Laval, clause 5 (Annexe D).

⁵⁵⁸ Politique de l'Université de Montréal, clause 1; Politique de Polytechnique Montréal, clause 4; Politique de l'Université Sherbrooke, clause 4.2.1; Politique de l'UQAM, clause 3.18; Politique de la TELUQ, clause 2.16.

⁵⁵⁹ Politique de l'Université de Sherbrooke, clause 4.2.1.

pénétration ». Cette Politique ajoute d'ailleurs que « les VACS incluent aussi les cas où une personne en force une autre à un acte sexuel envers une troisième personne ».

On autre constat d'intérêt : certaines Politiques précisent que la VACS englobe les blagues, les commentaires ou les questions à caractère sexuel ou sur l'identité sexuelle ou de genre, sur l'orientation sexuelle⁵⁶⁰, ou alors, mentionnent, parmi leurs exemples de manifestations de VACS, les propos hétérosexistes, homophobes, biphobes, transphobes ou les propos misogynes⁵⁶¹. La Politique de l'ETS inclue parmi cette énumération les propos misandres⁵⁶².

À ce chapitre, la Politique de l'UQAM ajoute une précision intéressante : « les violences à caractère sexuel peuvent se manifester par un geste unique ou s'inscrire dans un continuum de manifestations et peuvent comprendre la manipulation, l'intimidation, le chantage, la menace implicite ou explicite, la contrainte ou l'usage de force »⁵⁶³. La notion de continuum de violences se trouve également dans la Politique de la TELUQ qui définit la VACS comme étant « l'expression englobant un ou des continuums de comportements, de propos ou attitudes discriminatoires à caractère sexuel non consentis, avec ou sans contact (...) »⁵⁶⁴.

Or, alors qu'on propose une définition de la notion de VACS qui semble aller au-delà des « délits tombant sous le coup de la Loi »⁵⁶⁵, on ne cesse de s'y référer pour définir les différentes manifestations de la notion de VACS. Ainsi, les Politiques sont nombreuses à offrir une définition de certaines formes les plus connues de VACS, tel que le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle. On emprunte alors la plupart du temps aux termes de la *Loi sur les normes du travail* et à celui du *Code criminel*. De plus, dans certains cas, on va jusqu'à nous offrir une définition du harcèlement psychologique⁵⁶⁶, une définition du

⁵⁶⁰ Voir notamment la Politique de l'Université Sherbrooke, clause 4.2.1; Politique de l'UQAR, clause 2; Politique de l'UQO, clause 4; Politique de l'UQTR, clause 6.

⁵⁶¹ Politique de l'ETS, clause 3; Politique de l'INRS, clause 2; Politique de l'Université Laval, clause 5; Politique de l'UQO, clause 4; Politique de l'Université de Montréal, clause 1; Politique de la TELUQ, clause 2.16; Politique de l'UQAM, clause 3.15 (notion de sexisme).

⁵⁶² Politique de l'ETS, clause 3.

⁵⁶³ Politique de l'UQAM, clause 3.18.

⁵⁶⁴ Politique de la TELUQ, clause 2.16.

⁵⁶⁵ Hanmer, *supra* note 177.

⁵⁶⁶ Politique de l'ETS.

concept d'inconduite sexuelle⁵⁶⁷ ainsi qu'une définition d'une conduite de nature sexuelle⁵⁶⁸. Il ressort malheureusement de ces accumulations de définitions un certain cafouillis conceptuel.

Somme toute, alors que certaines Politiques limitent leurs énumérations de VACS aux manifestations les plus « connues », telles que le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle⁵⁶⁹, plusieurs Politiques élargissent leur portée et inclue un large éventail de comportements, tels que les propos sexistes, homophobes, transphobes, etc., ces formes de « violences dites ordinaires »⁵⁷⁰.

3.2.1 La mobilisation de l'approche féministe des violences à caractère sexuel par les Politiques universitaires

Lors du processus d'adoption de la Loi 22.1, l'approche féministe des VACS s'est surtout traduite par l'importance, mise de l'avant par plusieurs intervenant.es., de prendre en compte les relations de pouvoirs qui existent au sein des institutions. Par exemple, le regroupement QCVS soulignait que « l'agression sexuelle n'est pas le résultat d'une maladie mentale ou d'une perte de contrôle quelconque. C'est une prise de pouvoir »⁵⁷¹. Également à cet effet, l'AVEQ mentionnait que « [l]a violence à caractère sexuel est basée sur la domination et le pouvoir d'une personne par une autre »⁵⁷². De leurs côtés, les autrices de l'étude ESSIMU nous invitaient à considérer la violence sexuelle comme une question de pouvoir et de contrôle⁵⁷³. Finalement, le RQCALACS soulignait également que l'agression à caractère sexuel est un acte de domination et d'abus de pouvoir, « principalement commise envers les femmes et que cet acte s'inscrit comme une forme de contrôle social en tentant de les maintenir dans la peur et dans des rapports de force

⁵⁶⁷ Politique de l'Université Bishop's.

⁵⁶⁸ Politique de l'Université McGill.

⁵⁶⁹ Malgré cela, puisque les définitions contenues aux Politiques sont non-limitatives, on peut postuler que leur champ d'application pourrait éventuellement être élargie Les Politiques utilisent les termes « sans s'y limiter », « notamment » ou « dont », ce qui me conduit à les qualifier de définitions non limitatives.

⁵⁷⁰ Savoie, *supra* note 179.

⁵⁷¹ Mémoire de QCVS, *supra* note 218 à la p 20.

⁵⁷² Mémoire de l'AVEQ, *supra* note 224 à la p 8.

⁵⁷³ Mémoire de l'enquête ESSIMU, *supra* note 219 à la p 3.

inégaux »⁵⁷⁴. Le regroupement suggérait que la Loi puisse refléter et déconstruire cette dynamique et ces rapports sociaux de domination⁵⁷⁵.

Une définition féministe des VACS?

Mon analyse révèle que la moitié des Politiques de l'échantillon d'analyse passe sous silence la vision féministe des causes et des conséquences de la VACS. Ces Politiques ne sont pas encrées dans le contexte d'inégalités de pouvoirs qui caractérise cette problématique. À classer à l'intérieur de cette première catégorie de Politiques dites « aveugles aux inégalités », tout au mieux, la Politique de l'ENAP qualifie la lutte contre les VACS d'enjeu sociétal alors que la Politique de l'UQO mentionne vouloir établir une « culture du respect, inclusive et égalitaire ».

On remarque que l'autre moitié des Politiques universitaires intègrent, à différents degrés, une conceptualisation féministe des VACS. Parfois, cette intégration se limite à inclure parmi les valeurs directrices de la Politique, les rapports égalitaires et les valeurs non sexistes⁵⁷⁶ alors qu'à d'autres occasions, on mentionne que certains facteurs contribuent à perpétuer la violence sexuelle, par exemple « les traditions profondément enracinées concernant les rôles de genre » et « une culture du droit des hommes à la sexualité des femmes »⁵⁷⁷, ou alors on y reconnaît « l'existence de normes sociales sexuées et genrées et de structures sociales faisant en sorte que les situations de violences à caractère sexuel sont sous rapportées, banalisées et normalisées »⁵⁷⁸.

Certaines Politiques vont un peu plus loin lorsqu'elles engagent l'Université à faire preuve d'une compréhension systémique des causes et des impacts des VACS⁵⁷⁹. Par exemple, la Politique de l'Université Laval précise que l'Université doit tenir compte des rapports sociaux inégalitaires dans ses interventions, ses formations et ses actions⁵⁸⁰. Ces rapports sociaux sont caractérisés, selon les termes de la Politique, par différents systèmes

⁵⁷⁴ Mémoire du RQCALACS, *supra* note 222 à la p 4.

⁵⁷⁵ *Ibid.*

⁵⁷⁶ Politique de l'ETS.

⁵⁷⁷ Politique de l'Université Bishop's.

⁵⁷⁸ Politique de l'UQAM.

⁵⁷⁹ Politique de l'Université Laval; Politique de l'UQAM; Politique de l'UQAR; Politique de la TELUQ; Politique de l'Université Concordia.

⁵⁸⁰ Politique de l'Université Laval, clauses 3 et 7.1.

d'oppression tels que le sexisme, le racisme, le cisgenrisme, l'hétérosexisme, etc. Un autre exemple parlant : la Politique de l'Université Sherbrooke s'engage à lutter contre les VACS selon une approche de responsabilité collective et invite toute personne en situation d'autorité à s'opposer ouvertement aux attitudes et aux comportements qui font la promotion de la culture du viol⁵⁸¹.

Il faut souligner que l'Université du Québec à Montréal se distingue puisqu'elle est la seule université à intégrer le concept de sexisme dans l'intitulé de sa Politique. Elle définit le terme ainsi : « des comportements, propos ou attitudes discriminatoires à l'encontre des femmes et des minorités de genre fondés sur des croyances stéréotypées entourant la différence des sexes et des genres »⁵⁸². Le concept est mentionné à cent-huit (108) reprises dans le corps de la Politique et l'université s'engage à répondre aux divulgations de VACS « en faisant preuve d'une compréhension systémique des causes et impacts du sexisme et des violences à caractère sexuel »⁵⁸³.

L'intégration de la notion de culture du viol

Tel que le formulent les autrices Chloe Garcia et Ayesha Vemuri dans un article publié en 2017, les universités devraient aborder la VACS comme un problème culturel, politique et historique qui imprègne les mêmes institutions juridiques, sociales et éducatives qui cherchent à les combattre⁵⁸⁴. En vue de la réforme des Politiques universitaires forcée par l'adoption de la Loi 22.1, les autrices suggèrent un point de départ : reconnaître l'existence de la culture du viol. Elles écrivent :

En termes de développement de politiques universitaires réalistes et efficaces, d'équité procédurale et de responsabilité institutionnelle, il y a beaucoup à apprendre de l'histoire complexe de la violence sexuelle en Amérique du Nord et de l'impact de culture du viol telle que théorisée par les militantes féministes.⁵⁸⁵

⁵⁸¹ Politique de l'Université Sherbrooke, préambule et clause 6.

⁵⁸² Politique de l'UQAM, clause 3.15.

⁵⁸³ Politique de l'UQAM, clause 1.1.

⁵⁸⁴ Chloe Garcia et Ayesha Vemuri, « Theorizing Rape Culture: How Law, Policy, and Education Can support and End Sexual Violence » (2017) 27 Education & Law Journal 1.

⁵⁸⁵ *Ibid.*

La notion de culture du viol est mobilisée par cinq (5) des dix-huit (18) Politiques étudiées⁵⁸⁶. La Politique de l'Université Sherbrooke et celle de l'UQAR nous en offre d'ailleurs une définition. Celle de l'Université Sherbrooke s'inspire en partie de celle que l'on trouve dans l'ouvrage *Transforming a rape culture*⁵⁸⁷, celle de l'UQAR provient du Plan d'action pour mettre fin à la violence et au harcèlement sexuel du Gouvernement de l'Ontario⁵⁸⁸. Quant à la Politique de l'Université de Montréal, elle prévoit mettre en place une « culture du respect » pour prévenir et combattre la « culture du viol »⁵⁸⁹. De plus, la Politique de l'Université de Concordia s'engage en mettre en place des formations et des ateliers qui porteront notamment sur la culture viol, la culture du consentement et les rapports de pouvoirs⁵⁹⁰. Finalement, la Politique de l'UQAM utilise également la notion de culture du viol en précisant que les normes sociales sexuées et genrées contribuent à perpétuer cette culture de banalisation des VACS⁵⁹¹ et désire instaurer au sein de son établissement une « culture du respect et du consentement »⁵⁹².

Cependant, je remarque que les Politiques font peu de cas du droit *collectif* à un environnement exempt de toute forme de violence à caractère sexuel, sous quelques exceptions près. Par exemple, la Politique de l'Université de Sherbrooke reconnaît le « droit individuel et collectif à un environnement de vie, d'études et de travail empreint de respect mutuel et libre de toute forme de violences à caractère sexuel » (mon soulignement)⁵⁹³. Par ailleurs, en ce qui a trait à la procédure de traitement des plaintes, cela se traduit par la possibilité de déposer une plainte « collective »⁵⁹⁴. Quant à la Politique

⁵⁸⁶ Politique de l'Université Sherbrooke; Politique de l'UQAM; Politique de l'UQAR; Politique de l'Université de Montréal; Politique de l'Université Concordia.

⁵⁸⁷ Buchwald, Fletcher et Roth, *supra* note 183.

⁵⁸⁸ Gouvernement de l'Ontario, *Ce n'est jamais acceptable : Plan d'action pour mettre fin à la violence et au harcèlement sexuels*, 2015, en ligne : <<https://www.ontario.ca/fr/page/ce-nest-jamais-acceptable-plan-daction-pour-mettre-fin-la-violence-et-au-harcelement-sexuels-rapport>> (consulté le 7 juin 2020).

⁵⁸⁹ Politique de l'Université de Montréal, préambule.

⁵⁹⁰ Politique de l'Université Concordia, clause 22.

⁵⁹¹ Politique de l'UQAM, clause 1.1.

⁵⁹² Politique de l'UQAM, clause 1.3.

⁵⁹³ Politique de l'Université de Sherbrooke, préambule.

⁵⁹⁴ Procédure de l'Université de Sherbrooke, clause 6.3.1. On y mentionne que la plainte peut être déposée par une ou des personnes touchées par une situation de VACS. De plus, bien que la Politique de l'ETS ne le spécifie pas, il semble qu'il soit possible de déposer une plainte collective auprès du Bureau de prévention et de résolution du harcèlement. Pour l'année 2017-2018, trois plaintes collectives totalisant 17 plaignantes ont été déposées auprès de ce Bureau : École de technologie supérieure, Bureau de prévention et de résolution du harcèlement, rapport annuel 2017-2018, à la p 22, en ligne :

de l'Université McGill, elle accorde une certaine importance à l'aspect « communautaire » de la problématique des violences à caractère sexuel lorsqu'elle prévoit la prise en compte des répercussions éventuelles sur les communautés lors de la prise de décision à propos des mesures disciplinaires ou administratives⁵⁹⁵.

Au final, bien que présente à certains degrés, la mobilisation du discours féministe sur les VACS par les Politiques universitaires est plutôt « timide ». On remarque que certaines notions, telles que la notion de culture du viol, ont tout de même réussi à s'intégrer au corpus institutionnel de certaines universités, et il s'agit sans conteste d'un point non négligeable. Malgré tout, en ce qui concerne plus précisément le processus de plainte administrative, peu d'efforts ont été déployés pour s'attaquer au caractère systémique de la problématique des violences à caractère sexuel en milieu universitaire.

3.2.2 L'aspect systémique de la problématique des violences à caractère sexuel : l'angle mort des Politiques universitaires

Le 24 novembre 2017, le Président par intérim de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse faisait parvenir à la Ministre une lettre dans laquelle il insistait sur l'importance de nommer explicitement la notion de harcèlement sexuel dans la Loi, puisqu'il s'agit de l'une des formes de violences à caractère sexuel la plus vécue en contexte post-secondaire⁵⁹⁶. Il rappelait également que le corpus jurisprudentiel lié au harcèlement sexuel dans le domaine des droits et libertés de la personne permet de dépasser une vision individuelle de la problématique. Ce type de violence constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et l'approche fondée sur le droit à l'égalité a l'avantage de nous fournir une définition large et englobante du harcèlement sexuel.

L'autrice Hester Lessard explique d'ailleurs que les militantes de l'Université de la Colombie-Britannique avaient mobilisé le discours du droit à l'égalité au moment d'exiger

<<https://www.etsmtl.ca/docs/ETS/Nous-joindre/Bureau-de-prevention-et-de-resolution-du-harcelement/Documents/rapport-annuel-prevention-harcelement>> (consulté le 7 juin 2020).

⁵⁹⁵ Politique de l'Université de McGill, clause 38, para 6.

⁵⁹⁶ Camil Picard, « Lettre à la ministre responsable de l'Enseignement supérieur sur le Projet de loi n° 151 » (24 novembre 2017), Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, salle des médias, en ligne : <<http://www.cdpedj.gc.ca/fr/medias/Pages/Communique.aspx?showitem=793>> (consulté le 7 juin 2020).

la mise sur pied des premiers régimes de plaintes pour les cas d'harcèlement sexuel⁵⁹⁷. Emprunter le langage juridique de cette approche permettait de rendre compte de l'aspect systémique de la problématique tout en offrant des remèdes individuels aux plaignantes⁵⁹⁸. La place accordée au volet systémique de la lutte contre le harcèlement sexuel s'est toutefois peu à peu estompée avec l'imposition d'un modèle de règlement des différends « individualisé »⁵⁹⁹. Selon l'auteur, ce « projet de privatisation » a provoqué la mise à l'écart de la responsabilité collective face à cette forme d'exclusion sociale⁶⁰⁰.

Rappelons que la jurisprudence a reconnu que la discrimination envers une personne ou un groupe de personnes pouvait s'inscrire dans une logique institutionnelle systémique marquée par des préjugés souvent inconscients qui ont pour effet d'exclure injustement certaines personnes en raison d'un des motifs prohibés de discrimination⁶⁰¹. Cette forme de discrimination est le résultat d'une « situation complexe et dynamique aux sources multiples et interreliées »⁶⁰². Assimilée par le droit sous l'expression « discrimination systémique », elle se définit comme :

La somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptés sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination.⁶⁰³

Ce type de discrimination est particulièrement pertinent à l'analyse du problème des violences sexuelles en milieu universitaire. Les biais inconscients qui permettent le maintien d'une situation de discrimination systémique correspondent aux mythes et stéréotypes entretenus par la culture du viol. Ainsi, les difficultés vécues par les victimes désirant porter plainte contre leurs agresseurs constituent une forme de discrimination systémique fondée sur le sexe. Les barrières institutionnelles à la dénonciation par les

⁵⁹⁷ Hester Lessard, « Backlash in the Academy: The Evolution of Campus Sexual Harassment Regimes » dans Dorothy E. Chunn, Susan Boyd et Hester Lessard, dir, *Reaction and Resistance. Feminism, Law and Social Change*, Vancouver, UBC Press, 2007, 164.

⁵⁹⁸ *Ibid.*

⁵⁹⁹ *Ibid.*

⁶⁰⁰ *Ibid.*

⁶⁰¹ Voir notamment *Commission des droits de la personne c Gaz métropolitain inc.*, 2008 QCTPD 24 conf par 2011 QCCA 1201 [*Gaz métropolitain*].

⁶⁰² Diane L Demers, « La discrimination systémique : variation sur un concept unique » (1999) 8 :2 RCDS 83 à la p 107.

⁶⁰³ *Gaz métropolitain*, *supra* note 601 au para 36.

victimes de leurs agressions ou situations de harcèlement réduisent non seulement celles-ci au silence, mais produisent un sentiment d'impunité qui autorise le système discriminatoire à se reproduire :

C'est important. Les abus sexuels réduisent les femmes au silence social du fait même de l'atteinte qu'ils constituent. Souvent d'ailleurs, leur auteur impose le secret et le silence, qui peuvent faire partie de ce qu'il trouve excitant. Et si l'État frappe aussi d'inexistence l'espace institutionnel où dénoncer les abus et apporter une réponse aux victimes, il scelle le secret et renforce le silence. Le mal que cause ce processus d'interdit sur la parole devient alors total. Si elle n'a pas de lieu où dire : ceci me cause du tort, une femme n'est alors plus que celle qu'on peut maltraiter sans que, comme ils disent, il y ait de mal à ça.⁶⁰⁴

L'approche du droit à l'égalité n'a pas été mobilisée par les intervenant.es étudiés dans le cadre de ce mémoire. Cette stratégie semble appartenir à autre époque de militantisme. Les seuls vestiges de cette approche se trouvent dans certaines Politiques qui définissent le terme « intersectionnalité »⁶⁰⁵. La meilleure illustration de la présence de cette approche se trouve dans le préambule de la Politique de l'Université McGill : « ce type de maltraitance et ses conséquences peuvent atteindre de manière disproportionnée des membres de groupes sociaux aux prises avec des formes intersectionnelles de discrimination systémique ou d'obstacles ».

Il semble trop tôt pour déterminer les conséquences de l'érosion du discours du droit à l'égalité en matière de lutte contre les VACS en contexte universitaire. Pourtant, un constat s'impose : le phénomène d'individualisation des violences sexuelles semble camoufler le caractère genré et systémique de cet enjeu sociétal. La volonté d'assurer un traitement équitable des plaignant.es et de recentrer les pratiques et les mécanismes de plaintes autour de leurs besoins ne doit pas nous faire perdre de vue le contexte d'inégalités dans lequel sont plongées les universités.

Dans un article publié en 1991, des autrices américaines, faisant état des meilleures pratiques en matière d'enquête pour harcèlement sexuel en contexte universitaire, parlaient

⁶⁰⁴ Catharine A Mackinnon, *Le féminisme irréductible : discours sur la vie et la loi*, Paris, Éditions des femmes Antoinette Fouque, 2005.

⁶⁰⁵ Voir les Politiques de l'Université McGill; de l'Université Concordia, de l'UQAM et de l'Université du Québec à Rimouski.

de cet équilibre entre d'une part, la dimension corrective et distributive de la justice⁶⁰⁶, c'est-à-dire entre la recherche de redressements individuels et la nécessité de corriger une injustice d'ordre systémique :

Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe. Nous devons situer ce type de harcèlement dans le contexte plus large d'inégalité des chances et d'asymétrie de pouvoirs. Cette insistance sur la nécessité d'une réponse individualisée n'empêche pas de comprendre le harcèlement sexuel comme une discrimination contre une classe entière de personnes.⁶⁰⁷

Toujours en contexte américain, la chercheuse Susan V. Iverson, a fait remarquer que les efforts d'intervention et de prévention des violences sexuelles tendent à « individualiser » la problématique des VACS en la traitant comme un enjeu personnel ou un problème comportemental⁶⁰⁸. Pour sa part, l'autrice canadienne Lise Gotell prétend que l'on doit l'érosion du discours féministe sur la violence sexuelle développé lors de la deuxième vague du féminisme aux forces néo-libérales qui ont procédé à un recadrage de la problématique⁶⁰⁹. En effet, ses recherches tendent à montrer de quelle manière la problématique de la violence sexuelle a fait l'objet de ce qu'elle nomme une « re-privatisation » et une « dépolitisation »⁶¹⁰ en se détachant du terrain social et politique construit par les militantes féministes⁶¹¹. Elle prétend que l'on a désormais tendance à concevoir les violences sexuelles à travers le prisme « individuel » et punitif du droit criminel⁶¹².

3.2.3 L'université comme une entreprise : la logique marchande en tant que facteur d'invisibilisation de l'aspect systémique des violences à caractère sexuel

⁶⁰⁶ Selon les termes de l'autrice Erika Chamberlain, « A Classical Perspective on the Modern Workplace : The Aristotelian Conflict in Sexual Harassment Litigation »(2002) 15 :1 Canadian Journal of Law and Jurisprudence 3.

⁶⁰⁷ Helen Remick et al, « Investigating Complaints of Sexual Harassment » dans *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus*, SUNY Press, n°SUNY series, The Psychology of Women, 1991, 191.

⁶⁰⁸ Susan V Iverson, « A Policy Discourse Analysis of Sexual Assault Policies in Higher Education » dans Sara Carrigan Wooten et Roland W. Mitchell, dir, *The Crisis of Campus Sexual Violence. Critical Perspectives on Prevention and Response*, New York, Routledge, 2016, 15.

⁶⁰⁹ Lise Gotell, « The Discursive Disappearance of Sexualized Violence: Feminist Law, Reform, Judicial Resistance, and Neo-Liberal Sexual Citizenship » dans *Reaction and Resistance. Feminism, Law, and Social Change*, Dorothy E. Chuun, Sasan B. Boyd, and Hester Lessard, Vancouver, UBC Press, 2007, 127.

⁶¹⁰ *Ibid.*

⁶¹¹ *Ibid.*

⁶¹² *Ibid.*

En milieu de travail, l'objectif visé par l'implantation de politiques contre le harcèlement est de protéger l'organisation contre les potentielles poursuites⁶¹³. Depuis l'arrêt *Robichaud c Canada (Conseil du Trésor)* rendu par la Cour suprême rendu en 1987, il est clairement reconnu que les employeurs peuvent être tenu responsables des actes commis par leur employés, lorsque ces actes sont liés à l'emploi. Quant aux institutions d'enseignements, suivant l'arrêt *Ross c Conseil scolaire du district n° 15*, elles ont sans doute, plus que jamais, conscience de la responsabilité qui leur incombe d'offrir à leurs étudiant.es des conditions d'études exemptes de harcèlement et de discrimination et des conséquences juridiques lorsqu'elles échouent à cette tâche.

La volonté de conserver leur « réputation institutionnelle » joue donc un rôle majeur dans la manière dont les incidents de harcèlement et de violence à caractère sexuel sont gérés par les universités⁶¹⁴. Cela se traduit notamment par l'existence de clauses permettant aux institutions d'enquêter sur un incident de VACS alors même que la plaignante a décidé de retirer sa plainte. C'est que, dès qu'elle a connaissance d'un incident de VACS et qu'elle omet d'agir, l'institution engage potentiellement sa responsabilité légale⁶¹⁵. Un bref survol des nouvelles Politiques universitaires québécoises permet d'ailleurs de constater la présence de telles clauses⁶¹⁶.

Plusieurs autrices ont récemment accusé le système néolibéral, et le phénomène de « corporisation » des universités qui l'accompagne, de contribuer au maintien des VACS⁶¹⁷. Le néolibéralisme est caractérisé par la déréglementation et la privatisation. Dans une telle logique, « la rhétorique est que le bien social sera assuré par le fonctionnement sans entrave des forces du marché »⁶¹⁸. Appliqué au contexte universitaire, l'éducation

⁶¹³ Brian Rubineau et Nazampal Jaswal, « Response is Not Prevention: Management Insights for Reducing Campus Sexual Assault » (2017) 27 *Education & Law Journal* 19.

⁶¹⁴ Alison Phipps, « Reckoning up: Sexual Harassment and Violence in the Neoliberal University » (2020) 32:2 *Gender and Education* 227.

⁶¹⁵ Remick et al, *supra* note 607. Voir, en contexte canadien, Poskitt et Wojda, *supra* note 58 à la p 89.

⁶¹⁶ Voir à titre d'exemple : « L'Université peut exceptionnellement déclencher une enquête sans le consentement de la personne victime si elle peut raisonnablement croire qu'une personne ou sa communauté universitaire court un risque de préjudice grave » (Politique de l'UQAM, clause 11.5).

⁶¹⁷ Voir à titre d'exemple Quinlan, « Betrayal », *supra* note 132; Ricci et Bergeron, *supra* note 544; Victoria E Collins et Molly Dunn, « The Invisible/Visible Claims to Justice: Sexual Violence and the University Camp(us) » (2018) 21:4 *Contemporary Justice Review* 371; Phipps, *supra* note 614.

⁶¹⁸ Phipps, *supra* note 614.

devient un bien privé dont la valeur est mesurée en termes économiques et les étudiant.es sont considéré.es comme des « unités génératrices de revenus »⁶¹⁹.

Tel que le souligne l'autrice Elizabeth Quinlan, en matière de réponse aux incidents de VACS, cette logique néolibérale et marchande de l'éducation a deux effets contradictoires : elle motive et supprime, tout à la fois, les initiatives visant à lutter contre ces violences⁶²⁰. L'implantation de ces mesures est nécessaire lorsque la réputation de l'institution est en cause, mais celle-ci préférera balayer sous le tapis cet enjeu lorsque les circonstances le permettent. Quand elle tente d'effacer cette problématique, l'institution peut le faire en décourageant les victimes de porter plainte ou en se débarrassant discrètement des éléments dits plus « problématiques »⁶²¹.

On observe que le discours féministe tend à être « dépolitisé », mettant au rencard la nature systémique et structurelle de la problématique des VACS⁶²². Dans un tel contexte de gouvernance néolibéral, le discours sur la gestion du risque et la responsabilisation des individus s'impose. À ce sujet, les autrices américaines Victoria E. Collins et Molly Dunn prétendent que la prolifération de politiques visant à combattre les VACS au États-Unis n'a pas permis de s'attaquer aux racines sexistes et racistes de cette problématique puisqu'elles mettent l'accent sur la responsabilité individuelle plutôt que sur les structures d'oppressions⁶²³. Elles insistent sur le fait que la multiplication de politiques visant à protéger les victimes font à la fois apparaître et disparaître leurs revendications : « la dualité permet à l'État de se présenter comme un protecteur des femmes, tout en leur refusant l'accès à une réelle justice »⁶²⁴. On reproduit par la loi et les politiques institutionnelles des structures d'oppressions genrées qui créent l'illusion de protection pour les victimes alors que leurs droits ne cessent de s'éroder⁶²⁵.

⁶¹⁹ Quinlan, « Betrayal », *supra* note 132.

⁶²⁰ *Ibid.*

⁶²¹ Phipps, *supra* note 614. L'autrice milite en faveur de l'application d'une approche intersectionnelle puisqu'elle prétend que, dans un contexte néolibéral, l'on a tendance à se débarrasser des personnes les plus « jetables », soit celles qui ont le moins de pouvoirs et qui se trouvent à l'intersection de plusieurs axes d'oppression.

⁶²² E Collins et Dunn, *supra* note 608.

⁶²³ *Ibid.*

⁶²⁴ *Ibid.*

⁶²⁵ *Ibid.*

En résumé, l'aspect privé et individuel des violences à caractère sexuel fait de l'ombre au caractère systémique de cet enjeu social, le tout étant exacerbé en contexte de gouvernance néolibérale. Comme je le montrerai dans la prochaine section du mémoire, la réflexion qui doit suivre au sujet de l'équilibre à trouver entre la recherche de redressements individuels et la nécessité de corriger des injustices systémiques devra nécessairement s'inscrire dans une perspective intersectionnelle des VACS.

3.3 Les politiques universitaires sont-elles « intersectionnelles » ?

Tel que le soulignait le mouvement « À notre tour » dans leur rapport publié en 2017, les femmes autochtones sont trois fois plus susceptibles d'expérimenter au cours de leurs vies un épisode de violence sexuelle, les femmes en situation de handicap sont trois fois plus à risques de vivre une forme d'agressions sexuelles par l'utilisation de la force ou de la menace, lorsqu'elles dénoncent une agression, les femmes de couleur ont tendance à être prises moins au sérieux par le système de justice et ses acteurs⁶²⁶ et au moins un.e étudiant.e trans ou non-binaire sur cinq (5) auraient subi une forme de violence sexuelle au cours de son parcours universitaire⁶²⁷. Nous savons également que ces différentes catégories de personnes sont de plus en plus représentées parmi les étudiants et les étudiantes des CÉCEPS et universités à travers le pays⁶²⁸.

Comme je l'ai déjà expliqué, la Loi 22.1 exige que les politiques adoptées par les établissements d'enseignement tiennent 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

⁶²⁶ À notre tour, *supra* note 216.

⁶²⁷ *Ibid.* Voir aussi cet article scientifique publié récemment à ce sujet : Martin-Storey et al, *supra* note 20.

⁶²⁸ Une enquête de CBC révélait récemment que les universités canadiennes ne détiennent peu ou pas de données sur la diversité raciale de leurs étudiant.es; voir Jeremy McDonald et Lori Ward, « Why so many canadian universities know so little about their own racial diversity? » (21 mars 2017) CBC News Canada, en ligne : <<http://www.cbc.ca/news/canada/race-canadian-universities-1.4030537>>. Selon des données provenant de l'Association canadienne des professeurs et professeurs d'université, il y avait, en 2006, 19% d'étudiant.es provenant de minorités visibles, 3% d'étudiant.es autochtones et 8% d'étudiant.es en situation de handicap : Barbara Perry, « Identity and Hate Crime on Canadian Campuses » (2011) 1 :4 Race and Justice 321 à la p 323. Un sondage effectué auprès des étudiant.es de McGill en 2009 nous apprend que 37% des répondant.es s'identifiaient comme appartenant à une minorité visible; McGill, « Student Demographic Survey : Final Report » (2014), en ligne : <https://www.mcgill.ca/studentlifeandlearning/files/studentlifeandlearning/final_report_1.pdf>.

étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap »⁶²⁹. Pourtant, on peut se demander si la notion d'intersectionnalité telle que mobilisée par les militantes et les personnes survivantes se limite à reconnaître qu'il faille tenir compte des personnes les plus à risques de subir la VACS ou si cette notion n'engage pas surtout une réflexion sur la nécessité de *re-centrer* nos théories et nos pratiques sur le vécu des catégories à la marge. Dans la prochaine section du travail, je propose d'effectuer un détour théorique pour mieux cerner les contours de la notion d'intersectionnalité.

3.3.1 L'intersectionnalité en tant que « praxis de justice sociale »⁶³⁰

Quelques mots sur le contexte d'émergence de la notion d'intersectionnalité s'imposent. On doit le développement de cette notion et son succès éclatant dans le champ académique à l'avocate et professeure en droit Kimberlé Crenshaw⁶³¹. Les écrits de plusieurs autrices nous invitent cependant à une relecture de l'avènement de cette notion. Alors que celle-ci a été élevée, au cours des années 2000 au rang de « nouveau concept » innovateur, l'idée selon laquelle « les multiples identités et oppressions se coconstruisent »⁶³² avait été réfléchi et théorisée en contexte américain par un nombre impressionnant d'intellectuelles et de militantes que l'on peut associer au courant du *Black Feminism*.

Vers la fin des années 1800, des intellectuelles de couleur telles que Anne Julia Cooper et Ida B. Wells Barnett offraient déjà des conférences au sujet des liens unissant les violences racistes et la subordination des femmes⁶³³. Plus tard, au cours des années 1960-1970, plusieurs femmes noires dénonçaient l'interconnexion entre la race, le genre, la classe et l'orientation sexuelle et l'effet entremêlé des oppressions liées à ces identités dans leur vie

⁶²⁹ Loi 22.1, *supra* note 234, art 2 al 2.

⁶³⁰ Sirma Bilge, « Le blanchiment de l'intersectionnalité » (2015) 28:2 *Recherches féministes* 9 [Bilge, « Blanchiment »].

⁶³¹ La publication, en 1991, de son article *Mapping the Margins : Intersectionality, Identity, Politics, and Violence against Women of Color* est souvent cité par les autrices pour expliquer l'entrée de la notion d'intersectionnalité dans le champ académique : voir notamment Patricia Hill Collins, « Intersectionality's Dilemmas » (2015) 41 *Annual Review of Sociology* 1 [Hill Collins, « Intersectionality's Dilemmas »]; Susan V Iverson, « Mapping Identities. An Intersectional Analysis of Policies on Sexual Violence » dans *Intersections of Identity and Sexual Violence on Campus. Centering Minoritized Students' Experiences*, Jessica C Harris et Chris Linder, Sterling, Virginia, Stylus Publishing, 2017, 214 [V Iverson, « Mapping identities »].

⁶³² Alexandre Baril, « Sexe et genre sous le bistouri (analytique): interprétations féministes des transidentités » (2015) 28 *Recherches féministes* 121.

⁶³³ Elizabeth V Spelman, « Race dans Racism » dans Alison Bailey et Chris Cuomo, dir, *The Feminist Philosophy Reader*, McGrawHill, Boston, 2008.

quotidienne⁶³⁴. À titre d'exemple, mentionnons le *Combahee River Collective*, un regroupement de femmes noires lesbiennes créé en 1974, à Boston. En 1979, ce collectif publiait une Déclaration expliquant leur position et introduisant ainsi le concept d'oppressions imbriquées (*interlocking*), en tout point semblable à la notion d'intersectionnalité :

La définition la plus générale de notre politique actuelle peut se résumer comme suit : nous sommes activement engagées dans les luttes contre l'oppression raciste, sexuelle, hétérosexuelle et de classes et nous nous donnons pour tâche particulière de développer une analyse et une pratique intégrées, basées sur le fait que les principaux systèmes d'oppression sont imbriqués [*interlocking*]. La synthèse de ces oppressions crée les conditions dans lesquelles nous vivons. En tant que femmes Noires, nous voyons le féminisme Noir comme le mouvement politique logique pour combattre les oppressions multiples et simultanées qu'affronte l'ensemble des femmes de couleur.⁶³⁵

À compter des années 1980, le *Black Feminism* a pris encore plus d'ampleur, faisant jaillir nombreux écrits, propositions artistiques, œuvres littéraires⁶³⁶, etc. Dès lors, les liens inextricables entre le sexisme et le racisme, exposés depuis plus d'un siècle, sont de plus en plus théorisés dans le champ académique et ces idées et théories sont rassemblées sous le champ des « race/class/gender studies »⁶³⁷. À compter de l'essor « officiel » de la notion d'intersectionnalité, ces théories ont été rassemblées sous l'égide des études féministes, participant ainsi à l'effacement de la pensée critique raciale et à ce que la théoricienne et professeure Sirma Bilge dénoncera comme le « blanchiment de l'intersectionnalité »⁶³⁸.

La notion d'intersectionnalité permet de faire voir les conséquences néfastes, dans la vie des femmes noires, des analyses féministes qui se limitent à additionner le racisme au sexisme, souvent en attribuant à ce dernier système d'oppression une plus grande

⁶³⁴ Hill Collins, « Intersectionality's Dilemmas », *supra* note 631.

⁶³⁵ Combahee river collective, 2006 « Déclaration du Combahee River Collective », *Cahiers du CEDREF*, 14 [1^{re} éd. : New York, Monthly Review Press, 1979], cité dans Dominique Bourque et Chantal Maillé, « Actualité de l'intersectionnalité dans la recherche féministe au Québec et dans la francophonie canadienne » (2015) 28:2 *Recherches féministes* 1.

⁶³⁶ Parmi les ouvrages fondateurs, et pour ne nommer que ceux-là, on pense à *Ain't a Woman : Black Women and Feminism* New York, Routledge, 2015 de Bell Hooks publié en 1981, *Sister Outsider : Essays and Speeches* Berkeley, Crossing Press, 2007 de Audre Lordre publié en 1984 et un ouvrage collectif publié en 1981 et dirigé par Cherrie Moraga et Gloria Anzaldua, intitulé *This Bridge Called my Back : Writings by Radical Women of Color*, New York, Suny Press, 2015.

⁶³⁷ Hill Collins, « Intersectionality's Dilemmas », *supra* note 631.

⁶³⁸ Bilge, « Blanchiment », *supra* note 630; Sirma Bilge, « Intersectionality Undone. Saving Intersectionality Studies from Feminist Intersectionality Studies » (2013) 10:3 *Social Science on Race* 405 [Bilge, « Intersectionality »].

importance. Cette façon de concevoir la lutte contre le patriarcat et le racisme a non seulement pour effet d'exclure le vécu des femmes noires, mais nous conduit, comme le souligne Kimberlé Crenshaw, à une compréhension incomplète et tordue du sexisme et du racisme et des liens unissant ces systèmes d'oppressions⁶³⁹.

Sur le plan juridique, Kimberlé Crenshaw fait voir que le cadre d'analyse du droit antidiscriminatoire américain fonctionne de manière à invisibiliser le vécu des femmes noires⁶⁴⁰. Les catégories de discrimination, tels le sexe et la race, sont construites en vase clos et ne se fondent que sur le vécu des classes dominantes de chacune des catégories (les femmes blanches pour la catégorie « sexe » et les hommes noirs pour la catégorie « race »)⁶⁴¹. Selon cette conception de la discrimination, l'expérience discriminatoire des personnes se trouvant à la marge de cette norme fondée sur le vécu des personnes dominantes se voit disqualifié et n'existe tout simplement pas aux yeux du droit⁶⁴². Ironiquement, cette façon de dépeindre la discrimination a pour effet de laisser sans protection les catégories qui en auraient pourtant le plus besoin⁶⁴³. Pour tenter de renverser ce courant, Kimberlé Crenshaw nous invite à *re-centrer* nos analyses sur le vécu des personnes que le droit a pris l'habitude de marginaliser, faisant écho aux invitations lancées par plusieurs féministes noires de l'époque⁶⁴⁴.

Ainsi, on peut dire que l'intersectionnalité provient d'une volonté de *re-donner* une voix aux points de vue des femmes se trouvant à l'intersection des catégories de race, de genre, d'orientation sexuelle, etc.; surtout de *re-donner* à ces voix une valeur scientifique dite « objective », voire une supériorité épistémologique⁶⁴⁵.

⁶³⁹ Kimberlé Crenshaw, « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color » (1991) 43:6 Stanford Law Review 1241 [Crenshaw, « Mapping the Margins »].

⁶⁴⁰ Kimberlé Crenshaw, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics » 1:8 University of Chicago Legal Forum 139 [Crenshaw, « Demarginalizing »].

⁶⁴¹ *Ibid.*

⁶⁴² *Ibid.*

⁶⁴³ *Ibid.*

⁶⁴⁴ À titre d'exemple, selon Bell Hooks, il faut non seulement en arriver à voir le monde du point de vue des femmes, mais plus précisément de celui des femmes marginalisées, celles se trouvant aux frontières des oppressions; il faut « choisir la marge comme un espace d'ouverture radicale [traduction libre] » : Hooks, *supra* note 17.

⁶⁴⁵ Ollivier et Tremblay, *supra* note 194.

À compter des années 2000, la notion d'intersectionnalité a connu, au sein des universités, un « succès académique retentissant »⁶⁴⁶. Elle a rapidement été appropriée par différentes disciplines universitaires tout en connaissant une « expansion mondiale » d'envergure, allant même jusqu'à pénétrer le discours des Nations Unies⁶⁴⁷. Selon Sirma Bilge, il n'existerait pas de définition unique et figée de la notion d'intersectionnalité, puisqu'il s'agit d'un « savoir situé »⁶⁴⁸ et d'un « chantier ouvert en constante évolution »⁶⁴⁹. Ce caractère non figé est attribuable aux va-et-vient de cette notion entre les mouvements sociaux et le monde universitaire, la plaçant à la frontière du politique, du social et de l'épistémologie⁶⁵⁰. Pouvant tout à la fois être un « champ d'étude », « un outil analytique », « un outil de lutte sociale »⁶⁵¹, l'intersectionnalité a été définie de cette manière par Patricia Hill Collins :

Le terme intersectionnalité fait référence à l'intuition critique selon laquelle la race, la classe, le sexe, la sexualité, l'ethnicité, la nation, la capacité et l'âge, etc. fonctionnent non pas comme des entités unitaires mutuellement exclusives, mais comme des phénomènes de construction réciproques qui, à leur tour, façonnent des inégalités sociales complexes⁶⁵².

Ainsi, il s'agirait avant toute chose, d'une entreprise critique. D'ailleurs, selon les termes de Sirma Bilge, l'intersectionnalité serait une « analytique du pouvoir » permettant d'étudier les liens inextricables qui unissent les différents « vecteurs de pouvoirs » (race, genre, classe, capacité, etc) et les « domaines de pouvoirs » (structurels, hégémoniques, disciplinaire, interpersonnel)⁶⁵³. Cette notion permet de faire voir que le pouvoir n'est pas unidimensionnel, mais qu'il « opère de front dans plusieurs directions »⁶⁵⁴. De son côté, Ange-Marie Hancock avance que l'intersectionnalité est un paradigme de recherche qui se veut à la fois normatif et empirique et ne peut donc pas se limiter à produire un savoir

⁶⁴⁶ Bilge, « Intersectionality », *supra* note 638.

⁶⁴⁷ *Ibid.*

⁶⁴⁸ *Ibid.*

⁶⁴⁹ *Ibid.*

⁶⁵⁰ Patricia Hill Collins, « Intersectionality and Epistemic Injustice » dans José Medina et Gaile Pohlhaus, dir, *The Routledge Handbook of Epistemic Injustice*, Ian James Kidd, Londres, Routledge, 2017 [Hill Collins, « Intersectionality and Epistemic Injustice »].

⁶⁵¹ Hill Collins, « Intersectionality's Dilemmas », *supra* note 631.

⁶⁵² Hill Collins, Hill Collins, « Intersectionality and Epistemic Injustice », *supra* note 650.

⁶⁵³ Bilge, « Intersectionality », *supra* note 638. Elle préfère le terme « formations sociales » pour parler des « catégories » de race, de genre, etc.

⁶⁵⁴ V Iverson, « Mapping Identities » *supra* note 631.

déconnecté de la réalité sociale⁶⁵⁵. C'est d'ailleurs ce qu'avance Sirma Bilge lorsqu'elle précise que l'intersectionnalité est nécessairement « orientée vers la justice sociale »⁶⁵⁶ et constitue un « savoir aux visées transformatrices et émancipatrices »⁶⁵⁷.

En définitive, selon plusieurs autrices, la notion d'intersectionnalité doit être contextualisée et *re-placer* dans son projet d'origine, soit un projet de justice sociale ancré dans la poursuite de l'égalité. L'abandon de cet « objectif éthique »⁶⁵⁸ a pour effet, nous préviennent certaines, de contribuer à la neutralisation de cette notion⁶⁵⁹. Dans la prochaine section du mémoire, alors que je compte exposer la manière dont les Politiques universitaires se sont emparés de cette notion, nous verrons que le danger lié à une telle « décontextualisation » de la notion d'intersectionnalité guette le milieu universitaire.

3.3.2 La mobilisation de l'approche intersectionnelle par les Politiques universitaires

L'analyse des Politiques universitaires me conduit à cette conclusion : la plupart de celles-ci adopte une approche intersectionnelle « de façade ». En effet, plusieurs Politiques se contentent d'insérer le libellé de l'alinéa 2 de l'article 3 de la Loi 22.1 à leurs principes directeurs ou à leur préambule, jugeant que cela suffisait pour respecter l'esprit de la Loi⁶⁶⁰.

Cette première catégorie de Politiques se limitent donc à énoncer que certaines catégories de personnes sont plus à risque de subir la VACS, mais ne se dotent pas de moyens concrets pour tenter de contrer les effets que peuvent avoir les VACS sur celles-ci. D'ailleurs, la Politique de l'INRS se distingue à cet égard par son imprécision lorsqu'elle s'engage à « prendre les moyens nécessaires pour que chaque membre de la communauté universitaire, et plus particulièrement les personnes les plus à risque, puisse travailler ou

⁶⁵⁵ Ange-Marie Handcock, « Intersectionality as a Normative and Empirical Paradigm » (2007) 3:2 Politics & Gender 248.

⁶⁵⁶ Bilge, « Intersectionality », *supra* note 638.

⁶⁵⁷ *Ibid.*

⁶⁵⁸ Hill Collins, « Intersectionality and Epistemic Injustice », *supra* note 650.

⁶⁵⁹ Bilge, « Intersectionality », *supra* note 638.

⁶⁶⁰ Politique de l'INRS, Politique de l'ETS, Politique de l'UQAC, Politique de la TELUQ, Politique de l'Université de Montréal, Politique de l'Université Laval, Politique de l'UQAR, Politique de l'UQTR.

étudier dans un environnement sain et sécuritaire»⁶⁶¹, tout en évitant de nommer ces groupes.

On remarque cependant que certaines Politiques mobilisent explicitement la notion d'intersectionnalité et en offrent une définition qui correspond à celle que l'on trouve dans la littérature académique. Ainsi, en parlant des personnes les plus à risque de subir les VACS, c'est-à-dire les femmes, les personnes issues de minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou autochtones, les étudiantes et les étudiants étrangers, les personnes en situation de handicap, la Politique de l'UQAR, ajoute cette précision : « les personnes qui sont issues de plus d'une de ces situations, lesquelles font partie des formes intersectionnelles de ces groupes, sont encore plus à risque »⁶⁶². On définit l'intersectionnalité ainsi :

[C]oncept selon lequel les différents systèmes d'oppression subis par une personne sont indissociables les uns des autres et se renforcent mutuellement. Ces systèmes d'oppression incluent notamment le racisme, le sexisme, l'homophobie, la transphobie, le classisme, l'âgisme et le capacitisme.⁶⁶³

Quant à la Politique de l'Université Concordia, elle contient une section intitulée « intersectionnalité » qui définit cette notion et décrit l'engagement de l'Université à tenir compte des différents facteurs qui influent sur l'expérience de chaque personne en matière de VACS :

La violence à caractère sexuel touche les personnes de tous les genres. Elle est en très grande majorité commise contre les femmes et les personnes de genre non conforme, en particulier les jeunes et les personnes appartenant simultanément à plusieurs groupes, y compris, mais sans s'y limiter, les personnes autochtones, racialisées, transgenres et handicapées. L'Université s'efforce de réduire les obstacles afin de mieux venir en aide aux personnes survivantes ou victimes au sein de sa communauté. Ainsi, l'assistance ou le soutien fourni en vertu de la présente politique doit prendre en considération, au besoin et selon la demande, les diverses perspectives, opinions ou circonstances de chaque personne survivante ou victime.

La communauté universitaire est diversifiée. Toute mesure visant à contrer la violence à caractère sexuel doit tenir compte du fait que de nombreux facteurs influent sur l'expérience de chaque personne. L'Université reconnaît que la perspective ou les circonstances d'une personne (comme sa nationalité ou son

⁶⁶¹ Politique de l'INRS, préambule.

⁶⁶² Politique de l'UQAR, clause 1.1. Voir aussi la Politique de l'UQAM, clause 1.1. : « l'Université reconnaît que le sexisme et les violences à caractère sexuel sont majoritairement dirigés à l'endroit de certains groupes. Il s'agit notamment des femmes, plus particulièrement lorsque leur vécu se situe à l'entrecroisement de plusieurs formes de discrimination ».

⁶⁶³ Politique de l'UQAR, clause 2.

origine ethnique, son sexe, son orientation sexuelle, son identité de genre, son âge, sa religion, sa foi, sa capacité ou son incapacité, son autochtonicité, son statut d'immigrant, son état médical, par exemple sa séropositivité, ses aptitudes linguistiques et son statut socioéconomique) peuvent la rendre plus vulnérable à la violence à caractère sexuel et avoir une incidence sur ses besoins et ses choix en matière de recours. L'oppression systémique, y compris, mais sans s'y limiter, le sexisme, le racisme, le colonialisme, la discrimination fondée sur la capacité physique, l'homophobie ou la transphobie, peut se manifester par des actes de violence à caractère sexuel et avoir des répercussions sur les ressources et les options accessibles à la personne survivante ou à la victime.⁶⁶⁴

Par la suite, j'ai procédé à une seconde catégorisation en regroupant les Politiques qui tentent d'intégrer de manière un peu plus active le principe établi par la Loi 22.1 concernant les effets intersectionnels des VACS⁶⁶⁵. Cette intégration passe la plupart du temps par une exigence concernant la composition du Comité permanent chargé d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la Politique : on exige la présence d'un nombre minimal de personnes issues de groupes plus à risque de subir la VACS. On peut y voir une volonté de donner une voix aux personnes à la marge, ce qui s'inscrit dans une perspective intersectionnelle de la problématique.

Surtout, il faut souligner l'effort d'intégration du concept d'intersectionnalité dans la procédure de traitement des plaintes et des signalements que l'on trouve dans la Politique de l'Université Sherbrooke et de l'Université McGill. En effet, dans le préambule de la Politique de l'Université Sherbrooke, on s'engage à adopter une approche intersectionnelle et à prendre en considération « les multiples formes de discrimination et d'oppressions que vivent les personnes en lien avec leurs différentes positions identitaires »⁶⁶⁶. L'une des illustrations de cet engagement se trouve à la clause 5 de la Procédure de dévoilement, de signalement ou de plainte pour VACS, alors que l'on y précise que l'Université considère les « enjeux particuliers vécues par les personnes appartenant à la diversité sexuelle ou de genre puisque le dévoilement d'une VACS peut aussi impliquer le dévoilement de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre ». En l'espèce, la Politique de l'Université de Sherbrooke semble vouloir s'attaquer aux barrières institutionnelles qui peuvent s'ériger

⁶⁶⁴ Politique de l'Université de Concordia, à la p 6.

⁶⁶⁵ Politique de l'UQAM; Politique du HEC; Politique de Polytechnique Montréal; Politique de l'ENAP.

⁶⁶⁶ Politique de l'Université de Sherbrooke, préambule.

devant les personnes issues de minorités sexuelles ou de genre lorsqu'elles dénoncent une agression.

Cela fait écho aux propos tenus par la chercheuse Line Chamberland dans une conférence donnée dans le cadre du premier symposium canadien sur les violences sexuelles dans les milieux d'enseignement supérieur dans laquelle elle présentait quelques pistes de réflexions pour concevoir des pratiques adaptées aux besoins des personnes associées aux minorités sexuelles et de genre⁶⁶⁷. Soulignant que les programmes de prévention, de soutien et d'accueil des victimes sont hétérocentristes et hétéro-cis-centristes, c'est-à-dire qu'« ils sont pensés en fonction d'un contexte d'agression hétérosexuel dans lequel les femmes sont considérées *a priori* comme victimes et les hommes comme agresseurs » et qu'ils prennent pour acquis que tous les acteurs sont présumés non trans⁶⁶⁸, la chercheuse formulait le souhait que les nouvelles Politiques puissent prendre en compte l'enjeu du double dévoilement, soit « celui de la violence subie et celui du statut identitaire comme personne LGBTQ+ »⁶⁶⁹. Il ne suffit pas, nous dit-elle, de mentionner que les Politiques incluent les personnes LGBTQ+, encore faut-il qu'elles puissent prendre en compte l'enchevêtrement entre les impacts négatifs des violences sexuelles et les effets d'autres discriminations systémiques⁶⁷⁰.

Quant à la Politique de l'Université McGill, elle reconnaît que la VACS et ses conséquences touchent de manière disproportionnée « les membres de groupes sociaux aux prises avec des formes intersectionnelles de discrimination systémique ou d'obstacles (fondés notamment sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression sexuelles, la race, la religion, l'appartenance à un groupe autochtone, l'ethnicité, l'invalidité ou la classe sociale) »⁶⁷¹. Son engagement à tenir compte des effets disproportionnés des conséquences de la VACS sur certains groupes se reflète à plus d'une reprise dans la

⁶⁶⁷ Line Chamberland, « Les défis d'une véritable inclusion des minorités sexuelles et de genre dans les politiques et programmes en matière de violence sexuelle en milieu universitaire », dans Bergeron, Manon et al, dir, *Actes du Symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur*, Université du Québec à Montréal (UQAM), Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, 2019, en ligne : <<https://chairevssmes.uqam.ca/>> (consulté le 7 juin 2020).

⁶⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁶⁹ *Ibid.*

⁶⁷⁰ *Ibid.*

⁶⁷¹ Politique de l'Université McGill, préambule.

Politique. Ainsi, on y précise que le personnel du Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation en matière de violence sexuelle doit « avoir la capacité de réagir aux répercussions que peuvent avoir de facteurs intersectionnels, tels que la race, la religion, le sexe et l'identité sexuelle, sur les incidents de violence sexuelle et de sensibiliser la communauté à ces répercussions »⁶⁷². De plus, l'enquête spécial doit être en mesure de reconnaître « les répercussions que la violence sexuelle peut avoir non seulement sur une personne, mais sur une communauté, de même que son impact disproportionné sur les femmes, les membres de minorités sexuelles et les personnes assimilées à une race, les Autochtones et/ou les personnes handicapées »⁶⁷³.

Bref, à quelques exceptions près, les Politiques universitaires véhiculent une version édulcorée de l'analyse intersectionnelle. La simple reconnaissance de l'importance de prendre en compte les personnes les plus à risque de subir de la VACS dans le cadre de l'énoncé de principe ou dans le préambule du texte est sans conteste un élément positif, mais ce n'est certainement pas suffisant pour déstabiliser les structures de pouvoir qui marginalisent certains groupes⁶⁷⁴. Un travail de réflexion s'impose si l'on veut construire un agenda de lutte contre les violences à caractère sexuel qui soit *réellement* intersectionnel.

3.3.3 L'urgence d'intégrer la notion d'intersectionnalité afin de lutter efficacement contre les violences à caractère sexuel

L'approche intersectionnelle est non seulement utile à l'étude de la problématique des violences sexuelles et sexistes en milieu universitaire, elle est *nécessaire*. Une analyse de cette problématique à l'aune du seul spectre du genre risque de créer un savoir déformé sur les violences sexuelles et limiter notre pouvoir d'action sur celles-ci. On remarque donc que les « mouvements de la base », tels que le regroupement « À notre tour »⁶⁷⁵ et

⁶⁷² Politique de l'Université McGill, clause 9 b).

⁶⁷³ Politique de l'Université McGill, clause 7 m). Voir aussi les clause 12 et 20 de cette Politique.

⁶⁷⁴ V Iverson, « Mapping Identities », *supra* note 631.

⁶⁷⁵ À notre tour, *supra* note 216.

l'Association pour une solidarité syndicale étudiante⁶⁷⁶ (ASSÉ), se mobilisent depuis longtemps autour d'une lutte intersectionnelle contre les violences à caractère sexuel.

Aux États-Unis, on reconnaît de plus en plus l'urgence de produire des recherches intersectionnelles sur les violences sexuelles en milieu universitaire. Un article publié en 2016 offrant une revue systématique des recherches effectuées sur le thème des agressions sexuelles en milieu universitaire de 2000 à 2015 révélait qu'une faible minorité de celles-ci avaient examiné cette problématique auprès des étudiant.es racisé.es⁶⁷⁷. Quelques-unes avaient analysé le vécu en cette matière des étudiant.es « à risque de victimisation », soit les femmes lesbiennes et bisexuelles, les étudiant.es sourd.es et malentendants ainsi que les membres des sororités, mais l'échantillon de la majorité des études était constitué d'étudiant.es blancs⁶⁷⁸. Plus récemment, quelques articles ou ouvrages tentant d'intégrer une analyse intersectionnelle⁶⁷⁹ ou appelant à un « tournant intersectionnel » ont été publiés⁶⁸⁰.

Au Canada, les recherches « intersectionnelles » sur le sujet sont encore peu nombreuses⁶⁸¹. Au Québec, on remarque surtout un intérêt pour la prise en compte des

⁶⁷⁶ En 2017, l'ASSÉ a lancé une campagne contre les agressions et la culture du viol inscrite « dans une perspective intersectionnelle centrée sur les violences et les réalités vécues par les femmes autochtones, racisées, en situation de handicap, ainsi que les communautés queers et trans ».

⁶⁷⁷ Lisa Fedina, Jennifer Lynne Holmes et Natasha Miller, « Campus Sexual Assault : A Systematic Review of Prevalence Research From 2000 to 2015. » (2016) 18:1 Trauma, Violence & Abuse 1.

⁶⁷⁸ *Ibid.*

⁶⁷⁹ Voir, seulement à titre d'exemple, Meredith GF Worthen et Samantha A Wallace, « Intersectionality and Perceptions about Sexual Assault Education and Reporting on College Campuses » (2017) 66 Family Relations 180.; Jessica C Harris et Chris Linder, *Intersections of Identity and Sexual Violence on Campus: Centering Minoritized Students' Experiences*, Sterling, Virginia, Stylus Publishing, 2017.

⁶⁸⁰ Voir, seulement à titre d'exemple: Janice Haaken, « Many Mornings After: Campus Sexual Assault and Feminist Politics » (2017) 66:1 Family Relations 17, DOI : 10.1111/fare.12227.

⁶⁸¹ Sans prétendre à une énumération exhaustive, voici les articles, chapitres de livre ou présentations publiés au Canada que j'ai pu recenser pouvant s'inscrire dans une perspective intersectionnelle : Madeleine Prévost et al, « La violence sexuelle subie et le risque de présenter des symptômes traumatiques par es étudiants et étudiantes appartenant à des minorités sexuelles ou de genre » dans Bergeron, Manon et al, dir, *Actes du symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur*, Université du Québec à Montréal (UQAM), Montréal, Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, 2019, en ligne : <<https://chairevssmes.uqam.ca/>> (consulté le 7 juin 2020); Christopher Dietzel, « Rape Culture and the Universities : Examining the Perspective of Men Who Have Sex with Men » dans Bergeron, Manon et al, dir, *Actes du symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur*, Université du Québec à Montréal (UQAM), Montréal, Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, 2019, en ligne : <<https://chairevssmes.uqam.ca/>> (consulté le 7 juin 2020); Chamberland, *supra* note 667; Martin-Storey et al, *supra* note 20; Carrie Bourassa, « Campus Sexual Violence, Indigenous Women and the Policy Void » dans Elizabeth Quinlan, dir, *Violences at Canadian Universities: Activism, Institutional*

besoins des personnes issues des minorités sexuelles et de genre⁶⁸². Pourtant, le phénomène d'invisibilisation des personnes se situant aux intersections des oppressions est bien réel. À titre d'illustration, à l'Université Dalhousie, en 2015, un rapport a été publié suivant un incident grandement médiatisé, celui de la mise au jour d'un groupe facebook « fermé » dans lequel des étudiants en médecine dentaire s'amusaient à écrire des commentaires sexistes, misogynes et violents, impliquant parfois des étudiantes de leur programme d'étude. Dans ce rapport, on soulignait que plusieurs facteurs sont à même se s'entrechoquer et influencer la manière dont les personnes peuvent réagir à un incident sexiste, misogyne ou homophobe⁶⁸³. Plusieurs personnes avaient fait remarquer aux autrices du rapport que « la réponse à l'incident, tant au sein de l'université que dans les médias, reflétait et renforçait la culture du privilège blanc » :

Les incidents de harcèlement sexuel et de violence contre les femmes racialisées sur le campus et ailleurs ont tendance à attirer très peu l'attention des médias et les réponses des autorités sont souvent inadéquates. Mais quand un groupe de femmes blanches devient l'objet de commentaires offensants, cela provoque un niveau extraordinaire de préoccupation et d'urgence, ainsi que l'indignation du public. Certaines personnes ont également dénoncé le fait que l'attention des médias sur l'épisode Facebook a éclipsé les problèmes raciaux et des incidents survenus sur le campus au cours de la même période.⁶⁸⁴

Il y a urgence de produire des recherches qui s'inscrivent dans une perspective intersectionnelle. Dans cet exercice, il ne faudrait pas oublier qu'il y a des avantages à définir l'intersectionnalité comme une « entreprise de justice sociale », tel que nous invitent à le faire les professeures Patricia Hill Collins et Sirma Bilge. Cela nous permet de ne pas perdre de vue le projet initial proposé, en contexte américain, par les activistes du *Black Feminism*, et de ne pas neutraliser la « révolution épistémologique » proposée par ce discours critique.

Cette posture pose toutefois des défis, en contexte académique, là où la pression de l'objectivité et la tendance à l'institutionnalisation des discours critiques peuvent mener à

Response and the Power for Changes, Waterloo, Wilfrid Laurier University Press, 2017, 4; Shariff, *supra* note 123; Shannon Hutcheson et Sarah Lewington, « Navigating the Labyrinth : Policy Barriers to International Students' Reporting of Sexual Assault in Canada and the United States » (2017) 27 *Education & Law Journal* 81.

⁶⁸² Voir notamment Martin-Storey, *supra* note 20; Chamberland, *supra* note 667.

⁶⁸³ Dalhousie, *supra* note 140.

⁶⁸⁴ *Ibid.*

la création d'un discours intersectionnel dépolitisé et « aseptisé ». Finalement, dans un contexte québécois, la mobilisation d'une approche intersectionnelle des violences sexuelles pose de nouveaux défis. Comme le montre Chantal Maillé dans un texte⁶⁸⁵ publié en 2015, les recherches féministes au Québec ont accordé peu d'attention à la « construction des différences entre les femmes en lien avec les processus de racialisation et les dynamiques de classe »⁶⁸⁶. En fait, elle formule l'hypothèse selon laquelle nous ne sommes pas assez outillées pour produire des analyses féministes intersectionnelles⁶⁸⁷. En guise de solution, elle propose notamment « un travail de relecture de l'histoire (...) pour inscrire la présence des groupes minoritaires à l'intérieur de la société québécoise »⁶⁸⁸.

Tout compte fait, concernant les VACS en milieu universitaire, un travail de relecture et de recadrage en contexte québécois s'impose, cela afin de faire entrer le vécu et le savoir situé des premières concernées par cette problématique. Ce recadrage pourrait être le résultat d'une relecture historique de l'apport des personnes se trouvant à la frontière de différents axes d'oppression et des groupes qui le représentent dans la construction de la problématique des VACS et dans la reconnaissance de l'importance de cet enjeu.

3.4 Les politiques universitaires sont-elles fondées sur la perspective des personnes survivantes ?

Dans cette quête d'une procédure qui puisse répondre prioritairement aux besoins des personnes survivantes, j'avais prévu qu'une question de recherche allait émerger: « comment les procédures de plaintes et de dévoilement peuvent-elles être construites autour des survivantes et de leurs besoins, tout en respectant la notion d'équité procédurale? ». En survolant la littérature américaine au sujet des mécanismes de plaintes pour violences sexuelles, cette intuition de recherche s'est confirmée. Dans cette troisième et dernière section de ce chapitre, j'analyserai d'abord les Politiques à l'aune d'une approche axée sur les besoins des personnes survivantes. Par la suite, j'exposerai quelques

⁶⁸⁵ Chantal Maillé, « De l'articulation entre race, classe et genre : éléments pour une analyse féministe intersectionnelle au Québec » dans Naïma Hamrouni et Chantal Maillé, dir, *Le sujet du féminisme est-il blanc*, Montréal, Les éditions du remue-ménage, 2015, 155.

⁶⁸⁶ *Ibid* à la p 155.

⁶⁸⁷ *Ibid* à la p 156.

⁶⁸⁸ *Ibid* à la p 173.

réflexions au sujet de la notion d'équité procédurale, ancrées dans un premier temps dans le contexte américain, et dans un deuxième temps, dans le contexte canadien et québécois.

3.4.1 L'intégration de l'approche centrée sur les besoins des personnes survivantes par les Politiques universitaires

Lors des consultations entourant l'adoption de la Loi 22.1, la plupart des groupes entendus ont émis le souhait que l'on adopte une approche centrée sur les besoins des personnes survivantes. Dans un contexte de sous-dénonciation des actes de VACS, une telle approche semble nécessaire afin d'encourager les personnes survivantes à utiliser les voies officielles et de rétablir le lien de confiance entre les victimes et les institutions d'enseignement.

En 2017, l'Association étudiante de l'Université McGill publiait un rapport établissant les bases d'un plan d'action national visant à lutter contre les violences sexuelles sur les campus universitaires et collégiaux du pays. Parmi les principes directeurs du plan d'action, on expliquait vouloir se fonder sur une approche centrée sur les survivant.es, adoptant la définition proposée par ONU femmes. Ainsi, l'approche axée sur les personnes survivantes est une « méthode qui vise à autonomiser les survivantes en répondant prioritairement à leurs droits, à leurs besoins et à leurs attentes »⁶⁸⁹.

Plus précisément, et selon ONU femmes, une telle approche reconnaît que les personnes survivantes ont le « droit d'être traitée avec dignité et respect, plutôt de faire l'objet d'attitudes culpabilisantes », « de choisir son moyen d'action pour faire face à la violence plutôt que de se sentir impuissante », « de bénéficier du respect de la vie privée et de la confidentialité, plutôt que de faire l'objet d'une exposition publique », « de ne pas faire l'objet de discrimination en raison de son sexe, son âge, sa race/appartenance ethnique, ses aptitudes, son orientation sexuelle, son statut VIH ou toute autre caractéristique » et « d'obtenir des informations exhaustives lui permettant de prendre ses propres décisions, plutôt que de se voir dicter ce qu'elle doit faire »⁶⁹⁰.

⁶⁸⁹ À notre tour, *supra* note 216.

⁶⁹⁰ ONU Femmes, Module 6, *Guide de mise en œuvre. Paquet de services essentiels pour les femmes et les filles victimes de violence. Lignes directrices sur les éléments de base et la qualité*, en ligne, à la p 10 : <<https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2015/12/essential-services-package-for-women-and-girls-subject-to-violence>> (consulté le 26 mai 2020).

Les Politiques analysées sont nombreuses à vouloir souscrire à une telle approche. En effet, la volonté de respecter le choix d'intervention des personnes plaignantes est un thème qui s'impose parmi les Politiques étudiées. On y mentionne l'importance d'informer la personne plaignante des options dont elle dispose afin de pouvoir effectuer un choix éclairé et on s'engage à adapter les interventions à ses besoins.

À titre d'exemple, parmi ses valeurs directrices, la Politique de l'ETS inclut le principe d'autonomisation des victimes⁶⁹¹ et précise que le traitement des signalements et des plaintes doit respecter les besoins de la personne victime et le principe de confidentialité⁶⁹². La Politique de l'Université Laval s'engage à mettre en œuvre un mécanisme de traitement des signalements et des plaintes respectueux des choix de la personne dans sa démarche de divulgation ou de dénonciation⁶⁹³. Les interventions mises en œuvre doivent être adaptées à la situation particulière et aux besoins de la personne requérante et, s'il y a lieu, de toute autre personne impliquée⁶⁹⁴. Quant à la Procédure de l'Université McGill, elle établit que l'enquêteur spécial doit souscrire à des techniques d'enquête sensibles aux traumatismes⁶⁹⁵. Une telle approche d'enquête est ainsi définie :

[...] approche qui respecte la dignité individuelle et l'autonomie au cours des processus liés au dépôt d'une divulgation ou d'un signalement compte tenu de la connaissance : des répercussions éventuelles d'un traumatisme sur le comportement, la prise de décisions, la mémoire et la volonté à demander des services ou des accommodements ou de déposer un signalement de violence sexuelle. Une telle approche fait abstraction des mythes et des stéréotypes au sujet de la violence sexuelle (par exemple, qu'une personne puisse accorder son consentement par sa tenue vestimentaire ou pendant que ses facultés sont affaiblies) et reconnaît les répercussions que la violence sexuelle peut avoir non seulement sur une personne, mais sur une communauté, de même que son impact disproportionné sur les femmes, les membres de minorités sexuelles et les personnes assimilées à une race, les Autochtones et/ou les personnes handicapées. Tous les processus en vertu de la présente politique doivent être sensibles aux traumatismes.⁶⁹⁶

On remarque également que certaines Politiques détaillent ce qu'il faut entendre par « approche axée sur les besoins des personnes victimes ou touchée par une situation de VACS ». Il s'agit, d'une part, de reconnaître leur droit d'être entendue, aidée et protégée

⁶⁹¹ Politique de l'ETS, préambule.

⁶⁹² Politique de l'ETS, clause 5.

⁶⁹³ Politique de l'Université Laval, clause 3.

⁶⁹⁴ Politique de l'Université Laval, clause 11.4.

⁶⁹⁵ Politique de l'Université McGill, clause 7.

⁶⁹⁶ Politique de l'Université McGill, clause 7 m).

en toute équité⁶⁹⁷, le droit d'être entendue sans jugement et sans que son récit ne soit mis en cause⁶⁹⁸, voire le droit d'être crue⁶⁹⁹. Dans les termes de la Politique de l'Université Sherbrooke, cette approche signifie aussi le droit de dévoiler, signaler ou porter plainte sans présomption de son orientation sexuelle ou son identité de genre, et sans être questionnée sur ces aspects⁷⁰⁰. Quant aux Politiques de l'UQAM, de l'UQAR et de la TELUQ, elles contiennent un engagement à « faciliter les divulgations de situations de VACS, notamment en réduisant au minimum la répétition du témoignage de la personne requérante ou victime »⁷⁰¹.

En plus, certaines Politiques établissent que les mesures d'accommodement choisies doivent être centrées sur les besoins des personnes survivantes⁷⁰². Par exemple, la Politique de Polytechnique Montréal décrit, à sa clause 7.4.4, la nature des aménagements qui peuvent être mise en œuvre (on utilise ce terme plutôt que l'expression « mesures d'accommodement »), tout en précisant qu'ils doivent tenir compte « de la réalité propre à la personne qui en fait la demande, notamment l'appartenance à une minorité sexuelle ou de genre une communauté culturelle ou autochtone et aux situations de handicap ». Autre exemple, la Politique de l'UQAR précise que les mesures prises doivent être axées sur la personne ayant été victime de VACS : « par exemple, le changement de groupe-cours ou d'horaire pourrait s'appliquer à la personne ayant commis les actes de VACS si c'est ce que la personne qui a été victime désire »⁷⁰³.

En somme, on observe, parmi les Politiques faisant l'objet de mon analyse, une réelle volonté de *re-centrer* la procédure de signalement et de plainte autour des besoins des personnes survivantes dans l'objectif de diminuer les barrières à la dénonciation. Malgré ces énoncés remplis de bonnes intentions, et comme je l'ai exposé dans le deuxième chapitre du présent mémoire de recherche, les revendications formulées par les différents

⁶⁹⁷ Politique de l'ETS, clause 9.1.

⁶⁹⁸ Politiques de l'UQAM, de l'UQAR et de la TELUQ.

⁶⁹⁹ Politique de l'UQAC, clause 3, alinéa 3.

⁷⁰⁰ Politique de l'Université Sherbrooke, clause 5.

⁷⁰¹ Politique de l'UQAM, clause 1.2; Politique de l'UQAR, clause 1.2 et Politique de la TELUQ, clauses 1.1 et 1.2.

⁷⁰² Politique de l'ENAP, clause 10.3; Politique de Polytechnique Montréal, clause 7.4.4; Politique de l'UQAR, clause 7.3, alinéa a; Politique de l'ETS, clause 9.1; Politique de l'UQAM, clause 1.2, alinéa 4; Politique de l'Université de Montréal, clause 9.1, alinéa 1; Politique de l'Université Concordia, clause 8.

⁷⁰³ Politique de l'UQAR, clause 7.3, alinéa a.

groupes étudiés dans ce mémoire n'ont pas toutes trouvé écho parmi les Politiques universitaires et on peut prédire que les groupes militants continueront à faire entendre leurs voix.

3.4.2 Au-delà de la simple conformité à la Loi 22.1

Mon étude a révélé que plusieurs éléments exigés par les groupes étudiants et les groupes représentant les personnes survivantes ont trouvé leur place parmi les Politiques universitaires adoptées récemment par les institutions d'enseignement de la province, alors que plusieurs protections demandées par ces groupes n'ont pas trouvé écho auprès des institutions. Surtout, le principal écueil à la quête de justice des personnes plaignantes concerne sans conteste la confidentialité des sanctions imposées aux personnes mises en cause. Comme je l'ai mentionné dans le premier chapitre de ce mémoire, les universités sont ensevelies sous une véritable « courte-pointe législative » et doivent faire arrimer ensemble différentes obligations qui peuvent, parfois, se contredire. Dans un tel contexte, il peut arriver que le discours des survivantes et des survivants soit dilué dans des impératifs légaux qui échappent parfois au sens commun, et qui a pour effet de freiner l'atteinte d'un « sentiment de justice » pour les personnes plaignantes.

Il faut rappeler que mon projet de recherche visait à faire voir ce qu'est une procédure de traitement des plaintes équitable du point de vue des personnes étudiantes et des personnes survivantes : il s'agit d'une procédure efficace et adaptée aux traumatismes qui permet de protéger et d'accommoder les personnes plaignantes. Plus précisément, du point de vue des personnes plaignantes, les droits procéduraux incluent notamment le droit de voir leur plainte jugée par un décideur ou une décideuse impartial.e et exempt de préjugé discriminatoire, le droit d'être sujet à des questions pertinentes et probantes et celui de ne pas avoir à faire face au mis en cause dans le cadre de la procédure⁷⁰⁴.

Alors qu'aux États-Unis, de plus en plus d'intervenantes dénoncent les processus d'enquête mis en place dans les universités, jugeant qu'on serait « allé trop loin » dans

⁷⁰⁴ Busby, *supra* note 352.

la protection des droits des personnes survivantes⁷⁰⁵, je souhaite conclure ce chapitre avec une réflexion sur l'équilibre à rechercher entre les droits des personnes plaignantes et ceux des personnes mises en cause.

3.4.3 Débat autour du principe de l'équité procédurale en contexte américain

Aux États-Unis, suivant une série de mobilisation étudiante et de contestations judiciaires, l'administration Obama a dû réagir au fléau des violences sexuelles dans les campus universitaires du pays. Le *Title IX of the Education Amendments of 1972* (ci-après le « Title IX ») prohibe toute forme de discrimination fondée sur le sexe dans le cadre des programmes éducatifs financés par le pallier fédéral. En 2011, le Bureau des droits civiques du Ministère de l'Éducation (ci-après, « le Bureau ») a transmis aux institutions d'enseignements financées par le fédéral, un document connu sous l'intitulé « Dear Colleague Letter », ayant pour objectif de préciser les obligations qui découlent de l'application du Title IX.

Ainsi, selon ce document, les universités n'ont pas l'obligation de développer des procédures spécifiques pour les cas de violences sexuelles : elles peuvent traiter ces incidents en vertu des procédures disciplinaires déjà existantes et des politiques contre la discrimination déjà en vigueur, tant que les procédures mises en place respectent les droits des personnes plaignantes et le principe d'équité procédurale⁷⁰⁶.

Le Bureau suggère aux institutions d'enseignement l'utilisation du fardeau de preuve de la prépondérance des probabilités, un fardeau moins exigeant que celui de la preuve « claire et convaincante » utilisée auparavant par certaines universités du pays⁷⁰⁷. De plus, on y déconseille fortement de permettre aux présumés agresseurs de contre-interroger directement la plaignante. On conseille également de prévoir un mécanisme d'appel des décisions et on précise qu'il n'est pas obligatoire d'accorder le droit à la représentation par avocat.es, mais que si on le prévoit, ce droit doit être garanti aux deux parties⁷⁰⁸.

⁷⁰⁵ Laura Kipnis, *Le sexe polémique; Quand la paranoïa s'empare des campus américains*, Montréal, Liber, 2019. L'auteurice y plaide, entre autres, que les Universités instrumentalisent le processus pour d'autres fins disciplinaires.

⁷⁰⁶ Dear Colleague Letter, *supra* note 315.

⁷⁰⁷ *Ibid.*

⁷⁰⁸ *Ibid.*

Au surplus, le « Dear Colleague Letter » suggère de proscrire le recours à la médiation pour les plaintes d'agression sexuelle, même lorsque les parties y consentent, mais l'autorise pour les cas de harcèlement sexuel⁷⁰⁹. Les plaignantes peuvent cumuler un recours auprès de l'université et auprès des instances criminelles. D'ailleurs, le fait qu'une plainte criminelle ait été déposée n'exonère pas l'institution de sa responsabilité d'enquêter une plainte administrative et de protéger la victime⁷¹⁰. Finalement, les institutions ont le devoir d'établir et de publiciser les délais prévus pour chaque étape du processus de plainte. Une enquête ne devrait pas durer plus de 60 jours⁷¹¹.

En 2014, l'administration Obama a fait circuler une directive additionnelle au sujet des procédures de traitement des plaintes sur les campus universitaires. On y réitère notamment que les institutions devraient utiliser le fardeau de preuve de la prépondérance des probabilités et qu'il est nécessaire de protéger la sécurité des personnes plaignante durant la procédure d'enquête. On y précise également que les enquêteurs ne devraient pas poser de questions concernant le passé sexuel des personnes plaignantes si cela n'a pas de lien avec la personne mise en cause⁷¹².

Plusieurs ont dénoncé ces directives et leur application, suggérant que la protection des droits des victime se fait au détriment des droits procéduraux des personnes accusées. Plusieurs poursuites judiciaires ont été déposées par des étudiants reconnus coupables d'actes à caractère sexuel : ceux-ci allèguent être victimes, en tant qu'hommes, de discrimination fondée sur le sexe⁷¹³. Une professeure de droit à l'Université Harvard a comparé les processus disciplinaires modifiés par les directives du gouvernement Obama de véritables « chasses aux sorcières »⁷¹⁴ et un groupe de professeurs de droit de cette université ont dénoncé l'utilisation de ce fardeau de preuve qui, selon eux, serait trop favorable aux plaignantes⁷¹⁵. La légalité du « Dear Colleague Letter » de 2011 a d'ailleurs

⁷⁰⁹ *Ibid.*.

⁷¹⁰ *Ibid.*

⁷¹¹ *Ibid.*

⁷¹² Blair A Baker, « When Campus Sexual Assault Misconduct Policies Violate Due Process Rights » (2017) 26 Cornell Journal of Law and Public Policy 533.

⁷¹³ Zoe Ridolfi-Starr, « Transforming Requires Transparency: Critical Policy Reforms To Advance Campus Sexual Violence Response » (2016) 125:8 The Yale Law Journal 2156.

⁷¹⁴ *Ibid.*

⁷¹⁵ Sheehy et Glibert, *supra* note 298.

fait l'objet d'une contestation judiciaire à laquelle s'est joint l'Université Oklahoma Wesleyan⁷¹⁶.

Trois projets de lois ont été présentés au Congrès pour tenter de remédier aux carences procédurales identifiées par ces critiques⁷¹⁷. L'une d'elle, la *Safe Campus Act*, a fait l'objet de virulentes critiques de la part des groupes représentant les personnes survivantes puisqu'elle aurait eu pour effet d'obliger les universités à transmettre aux forces policières les plaintes reçues avant de pouvoir instituer leur propre enquête sur le campus. En cas de refus de la part de la personne plaignante d'informer la police de l'incident, l'université serait dans l'impossibilité d'enclencher une procédure institutionnelle sur cette allégation⁷¹⁸.

Sous le gouvernement Trump, la secrétaire de l'Éducation, Betsy DeVos, a affirmé que les processus de plaintes actuels sont des « système défailants » qui ne respectent pas le principe d'équité procédurale⁷¹⁹. En 2017, le gouvernement a donc annulé les directives émises par l'administration Obama en 2011 et en 2014. Pour le moment, seules des directives provisoires les ont remplacés⁷²⁰. Parmi les changements importants contenues à celles-ci, on ne prohibe plus l'utilisation du fardeau de la preuve « claire et convaincante »⁷²¹ et on permet désormais l'usage de la médiation, même en cas de plainte d'agression sexuelle, si les deux parties y consentent⁷²². Surtout, on y expose de façon plus détaillée les droits procéduraux des personnes accusées d'infractions sexuelles :

Une fois qu'elle a décidé d'initier une enquête susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires à l'encontre de la partie intimée, un établissement devrait lui notifier par écrit les allégations constituant une violation potentielle de la politique de l'institution d'enseignement, avec suffisamment de détails et suffisamment d'avance, pour lui permettre de se préparer convenablement. Les informations qui devraient être transmises à la partie intimée incluent l'identité des parties impliquées,

⁷¹⁶ A Baker, *supra* note 712.

⁷¹⁷ *Campus Accountability and Safety Act*, S.856 — 115th Congress (2017-2018); *Safe Campus Act*, H.R. 3403; *Fair Campus Act*, H.R. 3408, 114th Cong. (2015). Aucune de ces projets de lois ne furent adoptées. Voir au sujet de ces projets de loi : *Ibid*.

⁷¹⁸ *Ibid*.

⁷¹⁹ Shariff, *supra* note 123.

⁷²⁰ Evan Gerstmann, *Campus Sexual Assault. Constitutional Rights and Fundamental Fairness*, Cambridge, Cambridge University Press, 2019.

⁷²¹ United States Department of Education Office for Civil Rights, *Q&A on Campus Sexual Misconduct*, septembre 2017, à la p 13, en ligne: <<https://denison.edu/forms/title-ix-guidance-september-2017-qa-on-campus-sexual-misconduct>> (consulté le 26 mai 2020).

⁷²² *Ibid* à la p 4.

la section spécifique du Code de conduite qui aurait été violée, la conduite précise qui constituerait la violation potentielle, ainsi que la date et le lieu de l'incident présumé. Avant la tenue d'un entretien ou d'une audience, chaque partie devrait recevoir un avis écrit suffisamment d'avance pour bénéficier d'une préparation significative. (...) ⁷²³

Bref, en contexte américain, le virage vers une procédure « centrée sur les personnes survivantes » a causé un certain « backlash » de la part de certains étudiants et de leurs avocat.es ⁷²⁴. Ces critiques ont malheureusement ébranlé la confiance de la société et de la communauté universitaire envers les procédures disciplinaires des universités américaines. Tel que le prévoient les autrices Elizabeth Sheehy et Daphne Gilbert, on peut s'attendre à ce que des avocat.es canadien.nes s'engagent dans des poursuites judiciaires au moindre indice d'iniquité procédurale découlant de l'application des nouvelles Politiques universitaires, « de sorte que les universités doivent tenir compte de cette menace lors de la conception de leurs politiques » ⁷²⁵.

3.4.4 L'équité procédurale : rempart de protection des droits des personnes plaignantes et des personnes mises en cause

En contexte canadien, très peu d'autrices ou d'auteurs ont écrit au sujet du principe d'équité procédurale et son application dans le contexte des procédures de traitement de plaintes pour VACS ou harcèlement sexuel en milieu universitaires ou collégial ⁷²⁶. Dans une allocution présentée dans le cadre du premier symposium canadien sur les violences sexuelles dans les milieux d'établissement supérieur, Karen Busby, professeure de droit à l'Université du Manitoba, a mentionné qu'une procédure axée sur les personnes survivantes doit être adaptée aux traumatisés, miser sur la confidentialité, la sécurité des personnes et les valeurs de dignité et de respect ⁷²⁷. Selon elle, en vertu de la théorie de l'équité procédurale, les plaignantes n'auraient pas droit d'exiger la tenue d'une enquête, de connaître la sanction imposée à la partie intimée dans le cadre d'une enquête ou le droit de faire des divulgations publiques.

⁷²³ *Ibid.*

⁷²⁴ Sheehy et Glibert, *supra* note 298.

⁷²⁵ *Ibid.*

⁷²⁶ Voir *Ibid*; Shariff, *supra* note 123. Dans ces deux articles, les autrices discutent brièvement du principe d'équité procédurale. Voir aussi Busby et Birenbaum, *supra* note 517.

⁷²⁷ Busby, *supra* note 352.

Elle précise également l'étendue des droits procéduraux des personnes intimés : celles-ci auraient le droit de connaître l'identité de la partie plaignante, le droit de consulter un.e avocat.e et d'être accompagné d'une personne de soutien, de commenter ou poser des questions sur les résultats, de formuler des commentaires sur la sanction et d'avoir accès à une procédure d'appel. Les personnes mises en cause n'auraient cependant pas le droit au silence, ni le droit de contre-interroger la personne plaignante⁷²⁸.

Dans un article dans lequel une chercheuse américaine a comparé les Politiques universitaires de l'État du Maryland en ce qui a trait aux mesures d'équité procédurale et aux protections offertes aux victimes, on y dévoile un constat d'intérêt : les Politiques qui offraient des protections accrues aux personnes plaignantes ne le faisaient pas au détriment des droits des personnes mises en cause⁷²⁹. À l'opposé, les Politiques qui étaient très orientées vers la protection des droits des personnes accusées de violence sexuelles n'offraient que peu de protection aux personnes plaignantes⁷³⁰.

Cette idée selon laquelle la volonté de recentrer la procédure autour des besoins des personnes victimes ne se fait pas automatiquement au détriment des droits des personnes accusées est particulièrement bien illustrée dans la Politique de l'Université McGill. En effet, on souligne tout autant sur l'importance de conduire une enquête sensible aux traumatismes que sur l'importance de respecter l'équité procédurale, par exemple en mentionnant le droit des personnes mises en cause d'avoir l'occasion de présenter une défense substantive contre les allégations dirigées contre elles⁷³¹.

Par contre, un survol des Politiques de mon échantillon d'analyse révèle que peu d'entre elles mentionnent de manière spécifique les droits procéduraux *des personnes mises en cause*⁷³². Par exemple, la Politique de l'INRS précise que l'enquêteur doit rencontrer et informer le mis en cause de l'objet de la plainte et que celui-ci doit avoir l'opportunité de

⁷²⁸ *Ibid.*

⁷²⁹ Amanda Konradi, « Can Justice Be Served on Campus? An Examination of Due Process and Victim Protection Policies in the Campus Adjudication of Sexual Assault in Maryland » (2017) 41:3 *Humanity & Society* 373 aux pp 376 et 387.

⁷³⁰ *Ibid.*

⁷³¹ Politique de l'Université McGill, clause 7.

⁷³² Seules les Politiques de l'INRS, de Polytechnique, de l'Université McGill et de l'Université de l'Abitibi-Témiscamingue en discutent. La Politique de l'UQO discute très brièvement du droit d'être entendu de la personne mise en cause : voir sa clause 10.1.

répondre aux allégations qui sont reprochées⁷³³. La Politique de l'Université de l'Abitibi-Témiscamingue précise que les personnes concernées par une plainte doivent être traitées de façon impartiales et équitables et qu'elles peuvent être accompagnées par un représentant syndical ou par leur association étudiante⁷³⁴. Quant à la Politique de Polytechnique Montréal, elle se démarque par sa volonté d'exposer clairement l'étendue des droits procéduraux de personnes mises en cause. Ainsi, selon cette Politique, les personnes qui font l'objet d'une plainte doivent :

- être informée des faits qui lui sont reprochés et recevoir communication d'un résumé de la preuve retenue contre elle;
- être informée du déroulement des procédures et de ses droits et obligations dans le cadre de celles-ci;
- être informée dans un délai raisonnable de la tenue de toute rencontre ou audience où elle est appelée à se présenter. Il est cependant possible de procéder en l'absence de la personne qui, dûment convoquée, ne se présente pas sans motif valable;
- pouvoir présenter sa version des faits par la présentation d'éléments de preuve et d'observations orales ou écrites dans le cadre d'un processus non contradictoire, c'est-à-dire où les parties et les témoins sont rencontrés séparément;
- être entendue par une personne exempte de conflit d'intérêts ;
- voir son dossier traité avec diligence ;
- voir sa responsabilité à l'égard des faits allégués déterminée en fonction de la prépondérance des probabilités ;
- être avisée de la décision et des motifs de celle-ci par écrit dans les plus brefs délais.⁷³⁵

De plus, certaines Politiques font grand cas de l'équité procédurale et de la justice naturelle, mais sans distinguer les droits qui appartiennent aux personnes plaignantes de ceux qui

⁷³³ Politique de l'INRS, clause 11.5.3.

⁷³⁴ Politique de l'Université du Québec e Abitibi-Témiscamingue.

⁷³⁵ Politique de Polytechnique Montréal, clause 9.4.7.

protègent les personnes mises en cause⁷³⁶. Par exemple, la Politique de l'Université Concordia précise que toute plainte déposée en vertu du Code doit être jugée selon les principes de justice naturelle et d'impartialité à l'égard de toutes les parties, quelle que soit l'entité à laquelle elles appartiennent. Les principes de justice naturelle comportent globalement le droit d'être entendu, l'obligation d'entendre la partie adverse et l'obligation de rendre une décision impartiale⁷³⁷. Certaines Politiques précisent également que « la confidentialité de la plaignante ou du plaignant pourrait ne pas être maintenue si le respect des règles d'équité envers la ou le mis(e) en cause exige la divulgation de l'identité de la plaignante ou du plaignant et de ses allégations »⁷³⁸.

Une réflexion sur le principe d'équité procédurale en contexte canadien et québécois me semble incontournable. Si les universités veulent réellement lutter contre les VACS, elles devront faire leur preuve en matière de justice procédurale⁷³⁹. La procédure administrative mise en place doit apparaître juste et équitable, tant aux yeux des personnes qui y sont impliquées, que de la perspective de la communauté universitaire, sans laquelle justice ne pourra être rendue. Tel que le soulignent certaines autrices, les systèmes de justice qui sont perçus comme légitimes par les communautés peuvent contribuer à diminuer les incidents de VACS⁷⁴⁰ : « un traitement équitable sur le plan de la procédure conduite à un sentiment de légitimité, et ultimement à l'auto-régulation comportementale et au respect des règles »⁷⁴¹.

Une procédure qui apparaît équitable peut également contribuer à diminuer les barrières à la dénonciation : si les victimes sont convaincues d'être traitées de manière juste et équitable, sans risquer une « seconde agression », elles seront certainement plus enclines à faire confiance aux procédures institutionnelles. Le sentiment de justice vécu par les

⁷³⁶ Voir la Politique de l'Université Bishop's, de l'Université Concordia et de l'ETS.

⁷³⁷ Code de l'Université de Concordia, clause 7.

⁷³⁸ Politique du HEC, clause 11.3. Voir aussi la Politique de l'ETS, clause 9.10.

⁷³⁹ Konradi, *supra* note 729.

⁷⁴⁰ Shannon Harper et al, « Enhancing Title IX Due Process Standards in Campus Sexual Assault Adjudication: Considering the Roles of Distributive, Procedural, and Restorative Justice » (2017) 16:3 *Journal of School Violence* 302.

⁷⁴¹ Konradi, *supra* note 729; Harper et al, *ibid.*

personnes survivantes est autant tributaire des résultats obtenus au terme du processus que du processus lui-même⁷⁴².

D'ailleurs, l'autrice et militante américaine Zoe Ridolfi-Starr argue qu'il faut lier les critiques concernant l'iniquité des processus de plainte, provenant autant des victimes que des personnes accusées, au manque de transparence et au voile d'opacité qui entoure les politiques universitaires : « les changements apportés aux politiques ne seront que cosmétiques à moins que nos efforts de réformes incluent des exigences de transparence rigoureuses »⁷⁴³. En l'absence de transparence, le résultat obtenu au terme du processus est délégitimé, qu'il soit en faveur de l'accusé ou de la personne victime⁷⁴⁴.

Dans le débat qui oppose les défenseurs des droits des personnes accusées à celles qui militent pour une meilleure reconnaissance des droits des personnes survivantes, l'autrice souligne qu'il n'existe que trop peu de données empiriques permettant de valider les thèses de ces groupes⁷⁴⁵. Elle suggère donc que pour combattre les perceptions d'injustice, les universités devraient être soumises à l'obligation de publier un ensemble de données récoltées dans le cadre de l'administration de leurs processus de plaintes. Parmi ces données, elle propose notamment d'inclure le nombre de plaintes traitées, les sanctions imposées, le profil démographique des personnes impliquées, cela afin de s'assurer que certaines populations ne fassent pas l'objet d'un traitement discriminatoire, ainsi que les mesures intérimaires et les accommodements octroyés aux personnes plaignantes⁷⁴⁶.

La professeure de droit Keren Busby suggère également d'obliger les universités à récolter et rendre public les données sur le traitement des plaintes puisque l'efficacité des politiques ne peut autrement être mesurée⁷⁴⁷. Elle souligne, à ce sujet, que les lois adoptées récemment au Canada pour prévenir et combattre la VACS ne forcent pas les institutions à divulguer les données démographiques, les plaintes retirées ou les sanctions imposées, se limitant à exiger la publication du nombre de signalements et de plaintes officielles

⁷⁴² Harper et al, *ibid.*

⁷⁴³ Ridolfi-Starr, *supra* note 713.

⁷⁴⁴ *Ibid.*

⁷⁴⁵ *Ibid.*

⁷⁴⁶ *Ibid.*

⁷⁴⁷ Busby et Birenbaum, *supra* note 517.

reçues⁷⁴⁸. La Loi 22.1 serait une exception : elle exige la publication dans le rapport annuel de l'institution du délai de traitement des plaintes ainsi que les interventions effectuées et de la nature des sanctions appliquée⁷⁴⁹.

En résumé, nous avons discuté dans ce chapitre du niveau d'adhésion des Politiques à l'approche féministe des VACS, à une vision intersectionnelle de cette problématique ainsi que du degré de mobilisation de l'approche axée sur les besoins des personnes survivantes. J'ai d'abord conclu que plusieurs définitions contenues aux Politiques intègrent un large éventail de comportements, tels que les propos sexistes, misogynes, homophobes, transphobes, au lieu de se limiter aux manifestations les plus « connues » de VAS, telles que le harcèlement sexuel ou l'agression sexuelle. Par contre, j'ai déterminé que la moitié des Politiques de l'échantillon d'analyse n'adoptait pas une vision féministe des causes et des conséquences de la VACS. De plus, la notion de culture du viol n'est mobilisée que par cinq (5) des dix-huit (18) Politiques étudiées. J'ai donc développé la thèse selon laquelle l'aspect privé et individuel des violences à caractère sexuel fait de l'ombre au caractère systémique de cet enjeu social, le tout étant exacerbé en contexte de gouvernance néolibérale.

Ensuite, l'analyse des Politiques révèle qu'elles mobilisent une version « édulcorée » de l'analyse intersectionnelle, se contentant de reconnaître, en préambule, l'importance de prendre en compte les personnes les plus à risque de subir de la VACS. Cette mobilisation limitée ne permettra certainement pas de déstabiliser les structures de pouvoirs qui marginalisent les personnes survivantes qui se trouvent à la frontière de plusieurs axes d'oppression. Il s'avère donc essentiel de ne pas perdre de vue que le projet de l'intersectionnalité est d'abord et avant une « entreprise de justice social ». Pour faire justice à ce projet éthique, il nous faudra s'engager à produire des recherches qui mettront au centre de nos réflexions le savoir et le vécu des personnes les plus à risque de subir une forme ou l'autre de VACS.

Finalement, et au sujet de l'approche centrée sur les besoins des personnes survivantes, j'ai conclu que le principal obstacle à la quête de justice des personnes survivantes résidait dans

⁷⁴⁸ *Ibid.*

⁷⁴⁹ Loi 22.1, *supra* note 234, art 12 aux para 5-6.

le caractère confidentiel des sanctions qui sont imposées aux personnes mises en cause. D'ailleurs, j'ai montré que les clauses au sujet de l'impossibilité d'informer les personnes plaignantes de la nature de ces sanctions sont loin d'être limpides et mériteraient d'être clarifiées. J'ai clos ce chapitre avec une réflexion autour du principe de l'équité procédurale. Essentiellement, j'ai émis l'hypothèse selon laquelle la volonté de recentrer la procédure autour des besoins des personnes victimes ne nécessite pas nécessairement de sacrifier les droits des personnes accusées de VACS.

CONCLUSION

En bref, mon projet de recherche visait à analyser les nouvelles politiques universitaires (18), entrées en vigueur en septembre 2019, à partir d'une grille d'analyse reflétant les revendications de certains groupes étudiants et groupes représentant les personnes survivantes de VACS. Dans le premier chapitre du mémoire, j'ai dressé un portrait de l'enjeu des VACS dans le domaine de l'éducation. J'ai fait ressortir que cette problématique peut être conçue sous l'angle du droit à l'égalité puisque les outils juridiques en matière de droits de la personne ont le potentiel de s'adapter à la complexité cet enjeu. J'ai également souligné les obligations auxquelles sont soumises les universités à l'égard des personnes fréquentant leurs établissements d'enseignement : elles ont la responsabilité de leur fournir des conditions d'études exemptes de harcèlement et de discrimination. Après avoir mis au jour quelques-unes des failles dénoncées par les personnes survivantes dans le traitement des plaintes, j'ai discuté des récents efforts déployés à travers le Canada pour améliorer la prise en charge institutionnelle de la violence à caractère sexuel dans l'enseignement post-secondaire. Au Québec, l'adoption de la Loi 22.1 est venu imposer aux établissements de nouvelles obligations en leur assignant des balises à respecter dans l'élaboration de leurs politiques visant à prévenir et combattre les VACS.

Dans les sections subséquentes de ce premier chapitre, j'ai exposé ma problématique de recherche ainsi que les questions auxquelles je comptais répondre dans le cadre de ce projet de recherche. Alors que l'on observe un phénomène de sous-dénonciation des VACS en milieu universitaire, j'ai voulu répondre à l'invitation lancée par les militantes de *re-centrer* nos pratiques et nos procédures autour des personnes survivantes, mon projet de recherche visait à répondre à ces questions :

- Comment les politiques et les procédures peuvent-elles être en mesure de s'attaquer aux inégalités sociales qui sous-tendent la problématique de violences sexuelles en milieu universitaire?

- De quelle façon le processus de plainte peut être modifié de manière à diminuer les barrières à la dénonciation qui s'érigent devant les personnes survivantes.
- Comment les procédures de plaintes et de dévoilement peuvent-elles être construites autour des survivantes et de leurs besoins, tout en respectant la notion d'équité procédurale?

Dans ce mémoire, je me suis intéressée au dialogue complexe entre les revendications des groupes étudiés, la Loi 22.1 et les Politiques universitaires. Dans les deux premières sections du deuxième chapitre, j'ai voulu mettre l'accent sur la première phase de ce dialogue en contextualisant le lien entre ces groupes militants et la Loi 22.1. Ainsi, j'ai présenté le contexte entourant l'adoption de la Loi 22.1 ainsi que les positions de certains groupes qui sont intervenus dans le processus de consultation. Ce faisant, j'ai fait ressortir les négociations qui ont eu lieu entre les groupes intervenants et le droit. En réponse aux recommandations formulées lors des consultations publiques, le législateur a notamment intégré à la Loi 22.1, l'interdiction de prévoir un délai de prescription pour porter plainte⁷⁵⁰, fixé le délai de traitement des plaintes à quatre-vingt-dix (90) jours⁷⁵¹ et ajouté la nécessité de prévoir des mesures encadrant la communication de renseignements nécessaires à toute personne pour assurer sa sécurité, tout en précisant que cela ne devrait pas 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'enseignement⁷⁵² (interdiction des « clauses bâillons »).

Bien que mon travail ne visait d'abord qu'à analyser les clauses des Politiques universitaires qui concernent le processus de signalement et de plainte, j'ai décidé d'y inclure les éléments se rapportant aux principes directeurs de la politique, aux définitions qu'elle contient, ainsi qu'à son champ d'application, cela avec l'objectif de dresser un portrait plus complet de l'écosystème institutionnel. D'abord, on retient que la majorité des universités ont suivis les recommandations du Guide d'accompagnement en matière de procédure et de traitement des plaintes officielles en confiant la tâche de déterminer le bien-fondé d'une plainte à un enquêteur ou à une enquêtrice. Seules l'Université de Concordia

⁷⁵⁰ Loi 22.1, *supra* note 234, art. 3 au para 7.

⁷⁵¹ *Ibid* au para 11.

⁷⁵² *Ibid*, art. 3 au para 13 et art. 4.

et l'UQO font classe à part sur cet aspect, alors que les plaintes sont confiées à un comité d'audition. De plus, il ressort de l'analyse que toutes les Politiques ont respecté les exigences suivantes : pas de limite pour porter plainte, un délai de traitement des plaintes qui n'excède pas 90 jours, l'obligation de prévoir des mesures d'accommodements, la confidentialité des plaintes, des mesures visant à protéger contre les représailles et une mention à l'effet que des sanctions seront appliquées en cas de manquement à la Politique. Par contre, alors qu'une majorité de Politiques contiennent des engagements de confidentialité, seulement huit (8) politiques mentionnent qu'on ne peut obliger une personne à garder le silence dans le seul but de ne pas porter atteinte à la réputation de l'établissement d'enseignement. De plus, la Politique de l'Université de l'UQAT ne respecte pas l'exigence liée à la nécessité de tenir compte des personnes à risque, alors que la Politique de l'Université Concordia ne revêt pas un caractère distinct.

Dans la dernière section du second chapitre, je me suis attaqué à la seconde phase du dialogue étudiée dans le cadre de ce mémoire, en exposant le lien qui unit les revendications des groupes sous étude aux Politiques universitaires. De mon analyse se dégage plusieurs constats d'intérêt :

- les Politiques sont en général claires et transparentes dans la manière dont elles exposent les processus de plainte et les délais d'intervention;
- concernant le champ d'application, certaines Politiques sont à portée restreintes, c'est-à-dire qu'elles ne s'appliquent que dans la mesure où l'incident de VACS a eu lieu sur le campus ou dans le cadre d'une activité universitaire, alors que d'autres s'appliquent dès lors que les personnes sont liées entre elles par leur appartenance à la communauté universitaire, que l'incident ait lieu à l'intérieur ou à l'extérieur du campus universitaire;
- au sujet de la définition de la notion de consentement, on observe la prédominance du droit criminel canadien. Les termes du *Code criminel* prévalent donc en cette matière;
- seulement trois (3) Politiques ne prévoient pas de mécanismes informels de traitement des plaintes et des signalements. Quant aux autres Politiques, l'offre est à géométrie variable et peut inclure : la sensibilisation de la personne mise en cause,

la facilitation, la résolution du problème, le coaching, le référencement, l'accompagnement et la transmission d'information à la personne requérante, l'intervention dans le milieu, l'approche de justice réparatrice et un processus de réparation;

- certaines protections exigées par les personnes survivantes se trouvent dans les Politiques : option de signalement anonyme pour les victimes et les témoins, possibilité d'être accompagné d'une personne de soutien, aucune obligation de renoncer à des démarches judiciaires, pas de suspensions de la plainte en cas de démarche judiciaire;
- seulement huit (8) Politiques contiennent un engagement à réduire autant que possible la répétition du témoignage de la personne plaignante;
- peu de Politiques contiennent une mention ferme à l'effet qu'on ne va jamais forcer la personne survivante à entrer en contact avec la personne mise en cause;
- sept (7) Politiques contiennent une clause de plainte frivole, c'est-à-dire une clause visant à décourager le dépôt de plaintes faites de mauvaise foi;
- seulement une Politique, celle de l'Université McGill, contient une mention à l'effet qu'il sera interdit de poser des questions sur les antécédents sexuels de la personne plaignante lors de l'enquête ou lors de la réception d'une divulgation d'incident de VACS;
- seulement cinq (5) Politiques prévoient la possibilité de demander la révision des conclusions de l'enquête;
- huit (8) Politiques confie obligatoirement l'enquête à un enquêteur ou à une enquêtrice externe;
- mise à part la Politique de l'Université de Concordia, les Politiques précisent que les personnes plaignantes n'auront pas le droit d'être informées des sanctions imposées à la personne mise en cause.

Dans le troisième et dernier chapitre du mémoire, j'ai voulu explorer certains thèmes émergents de mon analyse. J'ai d'abord discuté de la manière dont les Politiques universitaires ont intégré l'approche féministe des VACS, en analysant notamment les exemples de manifestations de cette violence qu'elles proposent. Dans la seconde section

du dernier chapitre, c'est la mobilisation de la notion d'intersectionnelle qui a attiré mon attention. L'analyse des Politiques révèle qu'elles mobilisent une version « édulcorée » de l'analyse intersectionnelle, se contentant de reconnaître, en préambule, l'importance de prendre en compte les personnes les plus à risque de subir de la VACS.

Finalement, et au sujet de l'approche centrée sur les besoins des personnes survivantes, il ressort de l'analyse des Politiques faisant l'objet de mon analyse, une réelle volonté de *re-centrer* la procédure de signalement et de plainte autour des besoins des personnes survivantes dans l'objectif de diminuer les barrières à la dénonciation. Malgré ces énoncés remplis de bonnes intentions, certains écueils freinent encore la quête de justice des personnes survivantes, par exemple, le caractère confidentiel des sanctions qui sont imposées aux personnes mises en cause. Après avoir exposé le débat autour de l'équité de la procédure en contexte américain, j'ai conclu le troisième chapitre avec une réflexion autour de ce principe en contexte canadien. Essentiellement, j'ai émis l'hypothèse selon laquelle la volonté de *re-centrer* la procédure autour des besoins des personnes victimes n'entraîne pas nécessairement le sacrifice des droits des personnes accusées de VACS.

Comme je l'ai précisé dans le premier chapitre, ce projet de recherche n'avait pas comme ambition d'épuiser tous les enjeux qui peuvent surgir en contexte universitaire, en matière de lutte contre les VACS. Ainsi, certains enjeux qui ont été négligés mériteraient l'attention des chercheuses. À titre d'exemple, l'on pourrait se demander quel rôle doit jouer les syndicats dans la lutte contre les VACS et dans l'application des Politiques universitaires. Comme le soulignent les chercheuses Lucie Lamarche et Isabelle Marin dans le cadre d'une analyse des processus de signalement, de plainte et d'enquête inclus dans les politiques des CEGEPS de la province (avant l'entrée en vigueur de la Loi 22.1), il s'avère essentiel de questionner le rôle des syndicats dans ce contexte, notamment lorsque leurs membres font l'objet de plaintes pour VACS : « [c]e sont les interfaces entre la convention collective et la politique qui sont ici en cause »⁷⁵³. Ces autrices lancent une question qui n'a pas surgi

⁷⁵³ Lucie Lamarche et Isabelle Marin, « 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 », Syndicat des professeures et professeurs du Collège Maisonneuve (SPPCM), Fédération nationale des enseignants et des enseignantes du Québec (FNEEQ), Service aux collectivités (UQAM), avril 2019, à la p 26, en ligne : <<http://sac.uqam.ca/le-service-aux-collectivites/rapports/414-entre-l-arbre-et-l-ecorce-la-posture-delicade-ou-marginalisee-des-syndicats>>

dans le contexte de mon projet de recherche, mais qui mériterait sans doute une réponse : « [o]ù 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? »⁷⁵⁴.

Une autre question qui me semble incontournable : quelle importance doit-on accorder aux mécanismes informels de traitement des plaintes pour VACS en contexte universitaire? Certaines croient que cette voie doit être évitée puisqu'elle rend les personnes plaignantes vulnérables aux déséquilibres de pouvoirs inhérents à une situation de VACS. Selon quelques autres, l'utilisation de la médiation dans les cas de VACS aurait également pour effet de *re-privatiser* cette problématique et ne permettrait pas de remédier aux inégalités systémiques au fondement de cette violence⁷⁵⁵. D'autres sont d'avis que l'utilisation de mécanismes tels que la justice réparatrice permet, au contraire, de produire des solutions créatives qui vont au-delà de ce que le « droit » et les tribunaux ont l'habitude de proposer, en raison de leur approche centrée sur les personnes utilisatrices⁷⁵⁶. Daniel Del Gobbo s'intéresse à cette question, identifiant, à la manière de l'autrice Emily Bazelon, le conflit entre ces deux positions à une nouvelle ère de la « guerre des sexes » sur les campus universitaires⁷⁵⁷.

Alors que certaines personnes se demandent si les universités sont en droit de conduire des enquêtes et des auditions qui, autrement, serait du ressort du système de justice civil ou criminel⁷⁵⁸, le Québec a plutôt choisi d'obliger les institutions d'enseignement à intervenir en cette matière. Les expertes nous avaient prévenus que le choix du modèle de traitement des plaintes était une étape cruciale qu'il ne fallait surtout pas négliger dans le cadre de la révision des Politiques universitaires⁷⁵⁹. Les autrices Elizabeth Sheehy et Daphne Gilbert énonçaient à cet effet que d'opter pour un modèle contradictoire, par exemple en utilisant des comités d'audition, permettaient de « reconnaître que la VACS transforme les

[dans-le-contexte-des-nouvelles-politiques-de-lutte-contre-les-violences-a-caractere-sexuel-dans-les-colleges-d-enseignement-du-quebec.html](#)> (consulté le 30 mai 2020).

⁷⁵⁴ *Ibid.*

⁷⁵⁵ Sheehy et Glibert, *supra* note 298 à la p 310.

⁷⁵⁶ Daniel Del Gobbo, « Feminisms in Conversation: Campus Sexual Violence and the Negotiation Within » (2020) UBC Law Review (à paraître) à la p 30.

⁷⁵⁷ *Ibid.*

⁷⁵⁸ Quinlan, « Betrayal », *supra* note 132 à la p 67.

⁷⁵⁹ Sheehy et Glibert, *supra* note 298 à la p 309.

campus en environnement d'apprentissage hostile pour les femmes »⁷⁶⁰. Cependant, « plus le modèle choisi par l'université se rapproche du modèle civil ou criminel des tribunaux, plus les parties sont en droit d'exiger des protections de nature procédurale »⁷⁶¹.

Au Québec, comme je l'ai montré dans ce mémoire, les universités ont opté, en majorité, pour un modèle d'enquête administrative. Selon la professeure Karen Busby, ce type de procédure permet de maximiser les droits procéduraux de chaque parties⁷⁶². Dans mes recherches futures, j'aimerais tester cette affirmation et déterminer si ce choix de modèle est celui qui convient le mieux. Aussi, il serait essentiel d'évaluer l'efficacité des nouvelles Politiques, ce qui pourrait, dans un premier temps, passer par une analyse des rapports annuels publiés par les institutions d'enseignement : quels types d'interventions sont effectuées? Quelle est la nature des sanctions imposées aux personnes mises en cause?

Pour terminer, je suis d'avis qu'une Loi ou des Politiques universitaires ne peuvent, en elles seules, assurer un changement culturel. La transformation de nos pratiques est de nos pensées passe par la production et la transmission d'un savoir féministe et intersectionnel sur les VACS. Les universités, si elles ont à cœur la lutte contre les VACS, ne peuvent se contenter de parachuter des politiques et des procédures : elles doivent assumer leur rôle éducationnel. Ces établissements ont un pouvoir de transformation sociale que peu d'institutions possèdent. Pour l'avenir, je souhaite que les recherches puissent répondre à cette question, qui se trouve déjà en filigrane de ce mémoire : « comment les universités peuvent-elles faire un meilleur travail de soutien et d'accompagnement des personnes survivantes que les tribunaux? ».

⁷⁶⁰ *Ibid* aux p 309-310.

⁷⁶¹ *Ibid* à la p 310.

⁷⁶² Busby et Birenbaum, *supra* note 517.

ANNEXE A

TRAITEMENT DE LA LITTÉRATURE POUR CONSTRUIRE LA GRILLE D'ANALYSE

Tableau 3 - Définitions que doit contenir une politique contre les violences à caractère sexuel selon différentes sources.

Définitions	Sources									
	QCVS (2017)	ESSIMU (2017)	UEQ (2017)	À notre tour (2017)	METRAC (2014)	AVEQ (2017)	CJ (2017)	RQCA- LACS (2017)	FECQ (2017)	Revue de presse
Définition large et englobante de « violence à caractère sexuel »	X	X		X	X	X		X	X	
Définition adéquate du « consentement »		X		X	X					
Définition de « culture du viol »		X		X		X				

Tableau 4 - Champs d'application que doit couvrir une politique contre les violences à caractère sexuel selon différentes sources.

Champs d'application	Sources									
	QCVS (2017)	ESSIMU (2017)	UEQ (2017)	À notre tour (2017)	METRAC (2014)	AVEQ (2017)	CJ (2017)	RQCA- LACS (2017)	FECQ (2017)	Revue de presse
Contexte élargi	X	X		X	X		X			
Traite des stages et des placements coop				X						

Tableau 5 - Principes généraux que doit contenir une politique contre les violences à caractère sexuel selon différentes sources.

Principes généraux	Sources									
	QCVS (2017)	ESSIMU (2017)	UEQ (2017)	À notre tour (2017)	METRAC (2014)	AVEQ (2017)	CJ (2017)	RQCA-LACS (2017)	FECQ (2017)	Revue de presse
Approche centrée sur les personnes survivantes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Prise en compte des rapports de pouvoirs et des rapports sociaux de genre		X			X	X		X		
Approche féministe		X								
Reconnaissance des effets intersectionnels de la violence sexuelle	X	X	X	X	X	X		X	X	X
Travail de concertation : consulter les étudiant.es et les militantes féministes		X		X	X	X		X	X	X
Clause visant à éviter les conflits d'intérêt				X	X					
Guichet unique de services et d'informations	X	X*	X				X	X	X	

* lieu unique d'info sur portail web.

Tableau 6 - Éléments que doit contenir un processus de plaintes selon différentes sources (partie 1/2).

Processus de plainte	Sources									
	QCVS (2017)	ESSIMU (2017)	UEQ (2017)	À notre tour (2017)	METRAC (2014)	AVEQ (2017)	CJ (2017)	RQCA-LACS (2017)	FECQ (2017)	Revue de presse
Expliquer tous les recours possibles, clairement, étapes par étapes	X*	X	X*	X	X	X**		X	X	X
Bien distinguer entre le processus informel et le processus formel de plaintes (deux actions séparées)		X	X						X	X
Présence de mécanismes informels ou de justice réparatrice (les énumérer)	X			X	X	X				
Échéancier clairement défini	X		X	X		X	X		X	
Option de signalement anonyme pour les victimes et les témoins		X	X	X						
Au moins une façon de signaler disponible en tout temps			X							
Procédure qui évite à la personne survivante de répéter son témoignage à plusieurs reprises			X						X	
Possibilité d'être accompagné par une personne de soutien			X	X	X					
Présence de mesures provisoires ou mesures d'accommodements prises rapidement	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Clause d'immunité pour consommation d'alcool et de drogue (ou autre infraction mineure)				X	X					

* Préciser les recours judiciaires aussi.

** Préciser les recours externes aussi.

Tableau 7 - Éléments que doit contenir un processus de plaintes selon différentes sources (partie 2/2).

Processus de plainte	Sources									
	QCVS (2017)	ESSIMU (2017)	UEQ (2017)	À notre tour (2017)	METRAC (2014)	AVEQ (2017)	CJ (2017)	RQCA-LACS (2017)	FECQ (2017)	Revue de presse
Sanctions académiques ou professionnelles contre les agresseurs	X	X	X	X		X	X	X	X	X
Communication des résultats du traitement de la plainte, incluant la sanction		X		X	X			X	X	X
Déclaration interdisant les représailles et sanctions en cas de représailles	X	X	X	X				X		
Délai maximal de traitement des plaintes fixé à 45 jours	X		X		X ⁽¹⁾		X ⁽²⁾		X ⁽¹⁾	
Enquête (externe) obligatoire		X ⁽³⁾	X ⁽⁴⁾	X ⁽⁵⁾						
Possibilité d'appeler des conclusions de l'enquête			X	X	X					
Possibilité d'appeler auprès d'un organe externe				X			X ⁽⁶⁾			
Révision de la politique au 2 ans ou 3 ans						X ⁽⁷⁾			X ⁽⁷⁾	
Enquêteur.es formé.es sur les enjeux liés aux vs					X		X			

⁽¹⁾ 30 jours.

⁽²⁾ 30 jours pour cégeps.

⁽³⁾ Personne indépendante libre de tout conflit d'intérêts.

⁽⁴⁾ Enquêteur indépendant.

⁽⁵⁾ Bonnes pratiques suggère de bannir l'audience.

⁽⁶⁾ Comité d'examen des plaintes.

⁽⁷⁾ Aux 3 ans.

Tableau 8 - Éléments que ne devrait pas contenir une politique contre les violences à caractère sexuel selon différentes sources.

	Sources									
	QCVS (2017)	ESSIMU (2017)	UEQ (2017)	À notre tour (2017)	METRAC (2014)	AVEQ (2017)	CJ (2017)	RQCA- LACS (2017)	FECQ (2017)	Revue de presse
Aucun délai de prescription pour déposer une plainte	X		X	X			X		X	X
Ne jamais forcer la personne survivante à entrer en contact avec le présumé agresseur	X		X	X		X				X
Interdire toute question sur les antécédents sexuels de la plaignante	X			X	X	X				
Aucune obligation de renoncer à des démarches judiciaires	X			X		X				
Pas de suspension de la plainte en cas de démarche judiciaire	X			X		X				
Pas de suspensions de la plainte si la personne survivante n'est plus affiliée à l'université			X							
Ne suspend pas la plainte si la personne mise en cause est affiliée à l'université				X						
Éviter les clauses de confidentialité trop large (clauses bâillons)	X		X	X		X				
Aucune clause de plainte frivole	X			X						X
Préciser la manière dont la confidentialité des plaintes sera maintenue		X	X	X	X				X	

ANNEXE B

ÉCHANTILLON D'ANALYSE

- **Université du Québec à Rimouski** : *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*, C3-D73, CA-698-8578, adoptée le 11 décembre 2018, entrée en vigueur le 19 août 2019⁷⁶³, en ligne : < <https://www.uqar.ca/universite/a-propos-de-l-uqar/politiques-et-reglements/universite-du-quebec-a-rimouski/politiques>> [consulté le 10 mai 2020].
- **Université du Québec en Outaouais** : *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, 415-CA-6314, adoptée le 3 décembre 2018, entrée en vigueur au plus tard le premier septembre, en ligne : < <https://uqo.ca/secretariat-general/codes-politiques-regimes-des-etudes-reglements-et-autres-textes-reglementaires>> [consulté le 10 mai 2020].
- **École de technologie supérieure** : *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, CA-352-4094, adoptée le 3 décembre 2018, entrée en vigueur dès son adoption, en ligne : < <https://www.etsmtl.ca/ets/gouvernance/secretariat-general/cadre-reglementaire>> [consulté le 10 mai 2020].
- **École nationale d'administration publique** : *Politique de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel*, 109/018-12, CA-383-2428, adoptée le 7 décembre 2018, entrée en vigueur le premier septembre 2019, en ligne : < http://www.enap.ca/enap/246/Politiques_et_reglements.enap%20> [consulté le 10 mai 2020].
- **Polytechnique Montréal** : *Politique pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel*, CAD-1089-5564, P-SÉCU-5, adoptée le 13 décembre 2018, entrée en vigueur le premier septembre, en ligne : < <https://www.polymtl.ca/renseignements-generaux/documents-officiels/2-securite-des-biens-et-des-personnes>> [consulté le 10 mai 2020].

⁷⁶³ Sauf pour les articles 6,7 et 8 (processus de plainte) et le *Code de conduite* dont l'entrée en vigueur est le premier janvier 2019.

- **Université Laval** : *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval*, CA-2018-204, adoptée le 29 novembre 2018, entrée en vigueur le 29 novembre 2018, en ligne : < <https://www.ulaval.ca/notre-universite/direction-et-gouvernance/bureau-du-secretaire-general/documents-officiels>> [consulté le 10 mai 2020].
- **HEC Montréal** : *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel au sein de toute la communauté de HEC Montréal*, adoptée le 27 novembre 2018, entrée en vigueur le premier janvier 2019, en ligne : < <https://www.hec.ca/a-propos/gouvernance/reglements-et-politiques/index.html>> [consulté le 10 mai 2020].
- **Université du Québec à Trois-Rivières** : *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*, 2018-CA658-02.R7184, adoptée le 10 décembre 2018, entrée en vigueur le premier août 2019, en ligne : < https://www.uqtr.ca/gouvernance/texte_politiques.shtml> [consulté le 10 mai 2020].
- **Université Bishop's** : *Policy for the Prevention of Sexual Violence*, adoptée le 17 décembre 2018, entrée en vigueur le premier septembre 2019, en ligne : < <https://www.ubishops.ca/about-bu/bishops-university-leadership-and-vision/governance-and-administration/policies/>> [consulté le 10 mai 2020].
- **Université de Montréal** : *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*, CU-651-5.6, adoptée le 12 novembre 2018, entrée en vigueur le premier août 2019, en ligne : < <https://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/reglements-et-politiques/>> [consulté le 10 mai 2020].
- **Université McGill** : *Politique contre la violence sexuelle*, révisée le 28 mars 2019, entrée en vigueur le premier septembre 2019, en ligne : < <https://www.mcgill.ca/secretariat/policies-and-regulations>> [consulté le 10 mai 2020].
 - *Procédure d'enquête sur les signalements de violence sexuelle*, adoptée le 28 mars 2019, en ligne : < <https://www.mcgill.ca/secretariat/policies-and-regulations>> [consulté le 10 mai 2020].

- **Université Concordia** : *Politique sur la violence à caractère sexuel*, PRVPAA-3, révisée le 12 décembre 2018, entrée en vigueur le 12 décembre 2018, en ligne : < <http://www.concordia.ca/fr/politiques-officielles/politiques-officielles-themes.html>> [consulté le 10 mai 2020].
 - *Code des droits et des obligations*, BD-3, révisée et entrée en vigueur le 19 avril 2017, en ligne : < <http://www.concordia.ca/fr/politiques-officielles/politiques-officielles-themes.html>> [consulté le 10 mai 2020].
- **Université Sherbrooke** : *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*, CA-2018-12-17-05, 2500-042, adoptée le 17 décembre 2018, entrée en vigueur le 18 mars 2019, en ligne : < <https://www.usherbrooke.ca/a-propos/direction-et-gouvernance/documents-officiels/politiques/>> [consulté le 10 mai 2020].
 - *Procédure de dévoilement, de signalement ou de plainte de violence à caractère sexuel*, CD-2019-03-18-XX, 2600-074, adoptée le 17 décembre 2019, entrée en vigueur le 18 mars 2019 en ligne : < <https://www.usherbrooke.ca/a-propos/direction-et-gouvernance/documents-officiels/directives-normes-et-procedures/>> [consulté le 10 mai 2020].
- **Université du Québec à Montréal** : *Politique no 16, Politique visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel*, 2019-A-18096, adoptée le 10 avril 2019, entrée en vigueur au plus tard le premier septembre, en ligne : < <https://instances.uqam.ca/reglements-politiques-et-autres-documents/politiques/>> [consulté le 10 mai 2020].
- **Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue** : *Politique visant à prévenir et traiter les violences à caractère sexuel incluant le code de conduite*, 399-S-CA-4422, adoptée le 20 décembre 2018, entrée en vigueur le jour de l'adoption, en ligne : < <https://www.uqat.ca/chercher/?menu=politiques>> [consulté le 10 mai 2020].
- **Institut nationale de la recherche scientifique** : *Politique contre les violences à caractère sexuel de l'Institut national de la recherche scientifique*, 449A-2018-3878, P-28-2018.1, adoptée le 4 décembre 2018, entrée en vigueur le 30 août 2019, en ligne : < <http://www.inrs.ca/harcelement/reglementation>> [consulté le 10 mai 2020].

- **Télé-université** : *Prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, 2018-TU-CA-066-502, adoptée le 5 décembre 2018⁷⁶⁴, entrée en vigueur le 30 août 2019, en ligne : < <https://www.teluq.ca/site/universite/politiques.php>> [consulté le 10 mai 2020].
- **Université du Québec à Chicoutimi** : *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*, CAD-11847, 1165-02.007, adoptée le 11 décembre 2019, entrée en vigueur le premier septembre 2019, en ligne : < <https://www.uqac.ca/mgestion/chapitre-5/reglement-relatif-au-milieu-de-vie-et-a-la-securite/politique-visant-a-prevenir-et-a-combattre-les-violences-a-caractere-sexuel/>> [consulté le 10 mai 2020].

⁷⁶⁴ Tel que précisé par la conseillère juridique de la TELUQ le 17 septembre 2019.

ANNEXE C

GRILLE D'ANALYSE

Basé sur la littérature :

Énoncé de principes/principes directeurs/objectifs	Extraits pertinents
Approche centrée sur les personnes survivantes	
Analyse féministe des VACS	
Reconnaissance de l'existence d'une « culture du viol »	
Reconnaissance des effets intersectionnels de la VACS (Loi, article 1, al 2)	
Mise en place d'un guichet unique de services et d'information (Loi, article 5)	
Définitions	Extraits pertinents
Définition claire et opérationnelle de ce que constitue une « violence à caractère sexuel » (Loi, article 1)	
Définition adéquate du « consentement »	
Autre définition d'intérêt	
Champ d'application	Extraits pertinents
Contexte élargi	
Processus de signalement et de plainte	Extraits pertinents
Communication claire et transparente du processus de traitement des plaintes	
Communication claire des délais d'intervention (Loi, article 3, para 11)	

Pas de limite de temps pour déposer une plainte ou signaler un incident (Loi, article 3, para 7)	
Au moins une façon de signaler ou porter plainte disponible en tout temps	
Mécanismes informels ou de justice réparatrice disponibles	
Option de signalement anonyme pour les victimes et les témoins	
Mesures visant à éviter à la personne survivante de répéter son témoignage à plusieurs reprises	
Possibilité d'être accompagné par une personne de soutien ou représenté à toutes les étapes de la procédure	
Enquête confiée à un.e enquêteur.e externe	
Possibilité d'en appeler des conclusions de l'enquête	
Mentionner qu'on ne va jamais forcer la personne survivante à entrer en contact avec le présumé agresseur	
Mentionner qu'il sera interdit de poser des questions sur les antécédents sexuels de la plaignante	
Clause d'immunité pour l'usage de drogue ou d'alcool (ou autre infraction mineure à une autre politique)	
Pas de suspensions de la plainte si la personne survivante n'est plus affiliée à l'université ou si la personne mise en cause n'est plus affiliée à l'université	
Aucune obligation de renoncer à des démarches judiciaires	
Pas de suspension de la plainte en cas de démarche judiciaire	
Aucune clause de plainte frivole	
Clause pour les conflits d'intérêt	

Communication des résultats du traitement de la plainte, incluant la sanction	
Énumérer des exemples de mesures d'accommodement disponibles	
Mesures d'accommodement/mesures provisoires centrées sur les personnes survivantes	
Éviter les clauses de confidentialité trop larges (clauses bâillons) (Loi, article, para 13)	
Préciser la manière dont la confidentialité des plaintes sera maintenue et les circonstances en vertu desquelles la communication des renseignements peut être envisagée (Loi, article 3, para 12)	
Déclaration interdisant les représailles (Loi, article 3, para 14) et sanctions en cas de représailles	
Mention claire que des sanctions seront appliquées lorsque c'est approprié (Loi, article 3, para 15)	
Énumérer les sanctions académiques ou professionnelles qui pourraient s'appliquer en cas de manquement à la politique	

Notes personnelles additionnelles :

Entrée en vigueur

Notes sur l'accessibilité de la Politique sur le site web

Organe chargé de recevoir les plaintes et les dévoilements

Notes sur le langage utilisé dans la Politique

Autres clauses d'intérêt

ANNEXE D

EXTRAITS DE POLITIQUES UNIVERSITAIRES

Procédure de dévoilement, de signalement ou de plainte de violence à caractère sexuel, CD-2019-03-18-XX, 2600-074, adoptée le 17 décembre 2019, entrée en vigueur le 18 mars 2019 en ligne : < <https://www.usherbrooke.ca/a-propos/direction-et-gouvernance/documents-officiels/directives-normes-et-procedures/>> [consulté le 10 mai 2020].

ANNEXE 1 – ATTITUDES AIDANTES

Toute personne qui reçoit les confidences d'une personne touchée par une situation de VACS est invitée à privilégier les attitudes aidantes qui suivent afin d'accueillir le dévoilement de la personne dans le respect de son intégrité, et agit au meilleur de sa connaissance et de ses compétences.

Ces attitudes sont :

- accueillir la personne dans un bureau ou un local assurant la confidentialité;
- ne pas présumer de l'orientation sexuelle ni de l'identité de genre de la personne, et ne pas lui poser des questions sur ces aspects;
- utiliser le prénom d'usage de la personne lorsque celui diffère du prénom légal;
- écouter sans juger;
- croire la personne touchée par une situation de VACS dans ce qu'elle raconte – ne pas remettre en doute ses propos;
- éviter toute question intrusive ou toute question concernant les détails de la situation;
- déculpabiliser la personne touchée par une situation de VACS;
- respecter le vécu de la personne touchée par une situation de VACS et la laisser s'exprimer dans ses propres mots, à son propre rythme;
- adopter une attitude empathique sans minimiser, dramatiser ou comparer;
- respecter la confidentialité;
- faire les démarches nécessaires pour assurer la sécurité de la personne touchée par une situation de VACS dans les cas de danger imminent;
- informer des services offerts à l'interne et à l'externe, y compris les services médicaux d'urgence;
- respecter le droit de la personne de choisir les services et la démarche qui lui conviennent, son droit de déclarer la situation ou non aux instances prévues dans la politique ou la procédure ainsi que ses attentes à l'égard de l'accompagnement désiré, et ce, au moment qui lui convient;
- être soucieuse ou soucieux des impacts des actions et des mesures prises sur la personne touchée par la situation de VACS.²

Politique de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel, 109/018-12, CA-383-2428, adoptée le **7 décembre 2018**, entrée en vigueur le premier septembre 2019, en ligne : < http://www.enap.ca/enap/246/Politiques_et_reglements.enap%20> [consulté le 10 mai 2020].

ANNEXE II – MESURES D’ACCOMMODEMENTS POSSIBLES

À la suite d’un signalement ou d’une plainte, des mesures de prévention et d’accommodement peuvent être mises en place par la direction concernée, sur recommandation de la personne-ressource en matière de violences à caractère sexuel.

- a) Ces mesures peuvent être appliquées pour les motifs suivants :
 - assurer la sécurité de la personne s’estimant avoir été victime;
 - éviter la récidive;
 - permettre de faire la lumière sur les événements;
 - maintenir la personne s’estimant avoir été victime aux études ou au travail dans un cadre correspondant à ses besoins;
 - encadrer les conduites des personnes impliquées pour éviter que la situation ne se dégrade ou pour éviter que la personne s’estimant avoir été victime soit pénalisée davantage;
 - protéger la personne contre les représailles ou la menace de représailles.
- b) Ces mesures doivent faciliter le soutien, l’adaptation, la réintégration, la protection et la poursuite du cheminement académique ou professionnel de la personne s’estimant avoir été victime, peu importe si elle choisit de déposer ou non une plainte.
- c) Ces mesures doivent respecter les règles internes de l’ENAP.
- d) Ces mesures ne peuvent avoir pour effet de brimer les droits fondamentaux de la personne visée. Toutefois, il peut être nécessaire de procéder à la suspension de certains privilèges (ex. : retirer l’accès à certains lieux, matériels, activités).
- e) Les mesures nécessaires varient d’une situation à l’autre, ne sont pas des sanctions ni des mesures disciplinaires et doivent être envisagées en tenant compte des besoins de la personne s’estimant avoir été victime.
- f) Parmi les mesures qui peuvent être proposées, sans toutefois s’y limiter, notons les mesures suivantes :
 - possibilité de reporter une évaluation sans pénalité;
 - possibilité d’abandonner un cours sans pénalité;
 - possibilité de transférer de groupe pour un cours;
 - possibilité de terminer un cours à l’aide d’une modalité individuelle d’enseignement; etc.

Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval, CA-2018-204, adoptée le 29 novembre 2018, entrée en vigueur le 29 novembre 2028, en ligne : < <https://www.ulaval.ca/notre-universite/direction-et-gouvernance/bureau-du-secretaire-general/documents-officiels>> [consulté le 10 mai 2020].

Violences à caractère sexuel¹¹

Violences commises par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, ou inconduites qui se manifestent notamment par des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, y compris les violences relatives aux diversités sexuelles ou de genre, exprimées directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique.

Constituent notamment des gestes de violence à caractère sexuel l'agression sexuelle, le viol, le harcèlement sexuel, les propos sexistes, l'attentat à la pudeur ou l'exposition sexualisée, la possession, la transmission, la production ou la distribution d'images sexuelles dégradantes, le voyeurisme, l'exhibitionnisme, le frotteurisme, le cyberharcèlement et l'exploitation sexuelle.

La tentative de commettre de tels gestes est considérée comme une manifestation de violence à caractère sexuel.

11.3 Délais d'intervention et de traitement des plaintes, des signalements et des renseignements concernant une situation de violence à caractère sexuel

Plaintes, signalements et renseignements	
Intervention	Délais
Services d'accueil, de soutien psychosocial, d'information, de conseil, de référence vers une ressource spécialisée, d'accompagnement et de protection	Premier jour ouvrable suivant la réception de la plainte, du signalement ou des renseignements par le CIPVACS Intervention immédiate s'il y a urgence ou risque pour la sécurité de la personne requérante ou de toute autre personne
Mesures d'accommodement	7 jours ouvrables suivant la réception de la plainte, du signalement ou des renseignements par le CIPVACS
Plaintes	
Étapes	Délais
Transmission à la vice-rectrice ou au vice-recteur responsable	Dès la réception par le CIPVACS
Accusé de réception écrit et prise de contact par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable avec la personne requérante	2 jours ouvrables suivant la réception de la plainte par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable
Décision sur la recevabilité de la plainte	15 jours ouvrables suivant la réception de la plainte par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable
Décision de la vice-rectrice ou du vice-recteur responsable quant au bien-fondé de la plainte	90 jours suivant la réception de la plainte par la vice-rectrice ou le vice-recteur responsable

BIBLIOGRAPHIE

LÉGISLATION AMÉRICAINNE

Family Educational Rights and Privacy Act, 20 U.S.C. § 1232g; 34 CFR Part 99.

JURISPRUDENCE AMÉRICAINNE

Williams v Saxbe, 413 F. Supp. 654 (D.D.C. 1976).

Meritor Savings Bank, F.S.B. v Vinson, 54 L.W.R. 4703 (Cour suprême, 1986).

Bundy v Jackson, 641 F.2d 934 (D.C. Cir. 1981).

PROJETS DE LOIS CANADIENS

PL 176 *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, 1re sess, 4e lég, Québec, 12 juin 2018.

PL 151 *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, 1re sess, 41e lég, Québec, 2017 (sanctionné le 8 décembre 2017).

PL 64 *Sexual Violence Action Plan Act*, 2e sess, 63e lég, Nouvelle-Écosse (première lecture le 11 septembre 2018).

PL 15, *Loi sur la sensibilisation et la prévention en matière de violence à caractère sexuel (modification de la Loi sur l'administration de l'enseignement postsecondaire et de la Loi sur les établissements d'enseignement professionnels privés)*, 1^{re} sess, 41^e lég, Manitoba, 2016.

LÉGISLATION CANADIENNE

Code criminel, LRC 1985 c C-46.

Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12.

Code du travail, RLRQ, c C-27.

Code des droits de la personne, LRO 1990 c. H.19.

Loi constitutionnelle de 1867 (R-U) 30 & 31 Vict, c 3, reproduite dans LRC 1985, annexe II, no 5.

Loi canadienne sur les droits de la personne, LRC 1985 c. H-6.

Loi sur la santé et la sécurité au travail, RLRQ c S-21.

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ, c A-21.

Loi sur les établissements d'enseignement universitaires, RLRQ, c E-141.

Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel, RLRQ, c C-29.

Loi sur l'enseignement privé, RLRQ, c E-9.1.

Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-11.

Loi sur l'université du Québec, RLRQ, c U-1.

Loi sur l'institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec, RLRQ, c I-13.02.

Loi sur le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec, RLRQ, c C-62.1.

Loi sur la police, RLRQ, c P-13.1.

Loi sur le Barreau, RLRQ, c B-1.

Loi sur la protection de la jeunesse, RLRQ c P-34.1.

Loi sur la sensibilisation et la prévention en matière de violence à caractère sexuel, LRO 1990 c M19.

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

Sexual Violence and Misconduct Policy Act, SBC 2016 c 23.

JURISPRUDENCE CANADIENNE

Bell c Ladas, (1980) 1 C.H.R.R. D/155 (Ont. Shime).

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Parent, 2012 QCTDP 12.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Syed, (TDPQ), (1998-07-13), DTE 98T-879.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Lippé) c Québec (Procureur général), (TDPQ, 1998-11-02), [1998] RJQ 3397.

Foisy c Bell Canada, J.E. 84-993 (C.S) (appel accueilli, J.E. 89-456 (C.A.)).

Habachi c Québec (Commission des droits de la personne), 1999 CanLII 13338 (QC CA).
Janzen c Platy Enterprises Ltd, [1989] 1 RCS 1252.
Memorial University v Rose et al., 1989 CanLII 4934 (NL SCTD).
Ross c Conseil scolaire du district no 15, [1996] 1 RCS 827.
Université de la Colombie-Britannique c Berg, [1993] 2 RCS 353.
Robichaud c Canada (Conseil du Trésor), [1987] 2 RCS 84.

DOCTRINE : OUVRAGES

Buchwald, Emilie, Pamela R. Fletcher et Martha Roth. *Transforming a rape culture*, Rev éd, Minneapolis, Milkweed Editions, 2005.

Cahill, Ann J. *Rethinking Rape*, Ithaca, Cornell University Presse, 2001.

Cantin, Isabelle et Jean-Maurice Cantin. *Politiques contre le harcèlement au travail et réflexions sur le harcèlement psychologique*, 2e éd, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2006.

Desrosiers, Julie et Geneviève Beausoleil-Allard. *L'agression sexuelle en droit canadien*, 2^e éd, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2019.

Drapeau, Maurice. *Le harcèlement sexuel au travail: le régime juridique de protection*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1991.

Gerstmann, Evan. *Campus Sexual Assault. Constitutional Rights and Fundamental Fairness*, Cambridge, Cambridge University Press, 2019.

Hirata, Helena. *Dictionnaire critique du féminisme*, 2e éd, Paris, Presses universitaires de France, 2004.

Johnson, Allan G. *The Gender Knot: Unraveling Our Patriarchal Legacy*, 2^e éd., Philadelphia Temple University Press, 2005.

Kipnis, Laura. *Le sexe polémique; Quand la paranoïa s'empare des campus américains*, Montréal, Liber, 2019.

Lajoie, Andrée et Michelle Gamache. *Droit de l'enseignement supérieur*, Montréal, Éditions Thémis, 1990.

MacKinnon, Catharine A. *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*, New Haven, Yale University Press, 1979.

Mackinnon, Catharine A. *Le féminisme irréductible : discours sur la vie et la loi*, Paris, Éditions des femmes Antoinette Fouque, 2005.

Ollivier, Michèle et Manon Tremblay, *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*, Montréal, Harmattan, 2000.

Paludi, Michèle A., dir, *Ivory power: Sexual Harassment on Campus, State University*, New York, University of New York Press, 1987.

DOCTRINE: CHAPITRE D'OUVRAGE

Bachand, Rémi. « Les apports de la théorie féministe du positionnement dans une théorie (critique) du droit (international) » dans Georges Azzaria, dir, *Les cadres théoriques et le droit. Actes de la 2e journée d'étude sur la méthodologie et l'épistémologie*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, 137.

Bourassa, Carrie. « Campus Sexual Violence, Indigenous Women and the Policy Void » dans Elizabeth Quinlan, dir, *Violences at Canadian Universities: Activism, Institutional Response and the Power for Changes*, Waterloo, Wilfrid Laurier University Press, 2017.

Brunelle, Christian. « La protection quasi constitutionnelle contre le harcèlement » dans *Développements récents en droit du travail, Service de la formation permanente du Barreau du Québec*, vol 134, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, 185.

Cahill, Ann J. « Why Theory Matters. Using Philosophical Resources to Develop University Practices and Policies Regarding Sexual Violence » dans Elizabeth Quinlan, dir, *Sexual Violence in Canadian Universities: Activism, Institutional Responses, and Strategies for Change*, Waterloo, Wilfrid Laurier University Press, 2017.

Code, Lorraine. « Taking Subjectivity Into Account » dans Alison et Chris Cuomo, dir, *The Feminist Philosophy Reader*, Boston, McGraw-Hill, 2008, 718.

Gotell, Lise. « The Discursive Disappearance of Sexualized Violence: Feminist Law, Reform, Judicial Resistance, and Neo-Liberal Sexual Citizenship » dans Dorothy E. Chuun, Sasan B. Boyd, et Hester Lessard, dir, *Reaction and Resistance. Feminism, Law, and Social Change*, Vancouver, UBC Press, 2007, 127.

Harding, Sandra. « “Strong Objectivity” and Socially Situated Knowledge » dans Alison Bailey et Chris Cuomo, dir, *The Feminist Philosophy Reader*, Boston, McGraw-Hill, 2008, 741.

Hill Collins, Patricia. « Intersectionality and Epistemic Injustice » dans Ian James Kidd, José Medina et Gaile Pohlhaus, dir, *The Routledge Handbook of Epistemic Injustice*, Londres, Routledge, 2017.

Hooks, Bell. « Choosig the Margin as a Space of Radical Openness » dans Sandra Harding, dir, *The Feminist Standpoint Theory Reader: Intellectual & Political Controversies*, New York, Routledge, 2004. 153.

Iverson, Susan V. « A Policy Discourse Analysis of Sexual Assault Policies in Higher Education » dans Sara Carrigan Wooten et Roland W. Mitchell, dir, *The Crisis of*

- Campus Sexual Violence. Critical Perspectives on Prevention and Response*, New York, Routledge, 2016, 15.
- Iverson, V. Susan. « Mapping Identities. An Intersectional Analysis of Policies on Sexual Violence » dans *Intersections of Identity and Sexual Violence on Campus. Centering Minoritized Students' Experiences*, Jessica C. Harris et Chris Linder, Sterling, Virginia, Stylus Publishing, 2017, 214.
- Quinlan, Elizabeth. « Institutional Betrayal and Sexual Violence in Corporate Universities » dans Elizabeth Quinlan, dir, *Violences at Canadian Universities: Activism, Institutional Response and the Power for Changes*, Waterloo, Wilfrid Laurier University Press, 2017, 61.
- Quinlan, Elizabeth. « Sexual Violence in the Ivory Tower » dans Elizabeth Quinlan, dir, *Sexual Violence in Canadian Universities: Activism, Institutional Responses, and Strategies for Change*, Waterloo, Wilfrid Laurier University Press, 2017.
- Lessard, Hester. « Backlash in the Academy: The Evolution of Campus Sexual Harassment Regimes » dans Dorothy E. Chunn, Susan Boyd et Hester Lessard, *Reaction and Resistance. Feminism, Law and Social Change*, Vancouver, UBC Press, 2007, 164.
- Maillé, Chantal. « De l'articulation entre race, classe et genre : éléments pour une analyse féministe intersectionnelle au Québec » dans Naïma Hamrouni et Chantal Maillé, dir, *Le sujet du féminisme est-il blanc*, Montréal, Les éditions du remue-ménage, 2015, 155.
- Rich, Adrienne A. « Toward a Woman-Centered University » dans Florence Howe, dir, *Women and the Power to Change*, New York, McGraw-Hill, 1975, 15.
- Poskitt, Lou et Magdalena Wojda. « Human Rights Issues in Postsecondary Education » dans Theresa Shanahan et Michelle Nislon, dir, *The Handbook of Canadian Higher Education*, McGill-Queen's University Press, 2015, 81.
- Shanahan, Theresa. « The Legislative Framework of Postsecondary Education in Canada » dans Theresa Shanahan et Michelle Nislon, dir, *The Handbook of Canadian Higher Education*, McGill-Queen's University Press, 2015, 3.
- Sheehy, Elizabeth et Daphne Glibert. « Responding to Sexual Assault on Campus. What Canadian Universities Learn from U.S. Law and Policy » dans Elizabeth Quinlan, dir, *Violences at Canadian Universities: Activism, Institutional Response and the Power for Changes*, Waterloo, Wilfrid Laurier University Press, 2017, 291.
- Spelman, V. Elizabeth. « Race dans Racism » dans Alison Bailey et Chris Cuomo, dir, *The Feminist Philosophy Reader*, McGrawHill, Boston, 2008.
- Tessier, Hélène. « Le harcèlement en éducation : responsabilité légale et problèmes éducatifs » dans *Développement récents en droit de l'éducation, Service de la formation permanentes du Barreau du Québec*, vol 117, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1999, 297.

DOCTRINE : ARTICLES

- Beeby, Laura. « A Critique of Hermeneutique Injustice » (2011) 111 Proceedings of the Aristotelian Society 479.
- Baker, Blair A. « When Campus Sexual Assault Misconduct Policies Violate Due Process Rights » (2017) 26 Cornell Journal of Law and Public Policy 533.
- Baril, Alexandre. « Sexe et genre sous le bistouri (analytique): interprétations féministes des transidentités » (2015) 28 Recherches féministes 121.
- Bilge, Sirma. « Intersectionality Undone. Saving Intersectionality Studies from Feminist Intersectionality Studies » (2013) 10:3 Social Science on Race 405.
- Bilge, Sirma. « Intersectionality Undone. Saving Intersectionality Studies from Feminist Intersectionality Studies » (2013) 10:3 Social Science on Race 405.
- Boivin, Michelle. « Le féminisme en capsule: un aperçu critique du droit » (1992) CJWL 357.
- Bosset, Pierre. « Les mouvements racistes et la Charte des droits et libertés de la personne » (1994) 35:3 Les cahiers de droit 583.
- Bourque, Dominique et Chantal Maillé. « Actualité de l'intersectionnalité dans la recherche féministe au Québec et dans la francophonie canadienne » (2015) 28:2 Recherches féministes 1.
- Chamberlain, Erika. « A Classical Perspective on the Modern Workplace : The Aristotelian Conflict in Sexual Harassment Litigation »(2002) 15 :1 Canadian Journal of Law and Jurisprudence 3.
- Chotalia, Shirish P. « Are Academic Freedom and Free Speech Defences to Poisoned Educational Environment - What Can Ross Tell Us about Sexual Harassment » (1994) 33 Alta L Rev 573.
- Collins, E. Victoria et Molly Dunn. « The Invisible/Visible Claims to Justice: Sexual Violence and the University Camp(us) » (2018) 21:4 Contemporary Justice Review 371.
- Demers, Diane L. « La discrimination systémique : variation sur un concept unique » (1999) 8 :2 RCDS 83.
- Dupont, Natalie et Christiane Bernier. « Politiques contre le harcèlement sexuel. Comparaison et perception des agents et des plaignantes » (2003) 9:1 Reflets 53.
- Fedina, Lisa, Jennifer Lynne Holmes et Natasha Miller. « Campus Sexual Assault: A Systematic Review of Prevalence Research From 2000 to 2015. » (2016) 18:1 Trauma, Violence & Abuse 1.
- Fricker, Miranda. « Epistemic Oppression and Epistemic Privilege » (1999) 29 Canadian Journal of Philosophy 191.

- Garcia, Chloe et Ayesha Vemuri. « Theorizing Rape Culture: How Law, Policy, and Education Can support and End Sexual Violence » (2017) 27 *Education & Law Journal* 1.
- Gillepsie, Nora A. « Sexual Harassment Policies in the University Context » (1994) 3 *Canadian Labour & Employment Law Journal* 225.
- Handcock, Ange-Marie. « Intersectionality as a Normative and Empirical Paradigm » (2007) 3:2 *Politics & Gender* 248.
- Hanmer, Jalna. « Violence et contrôle social des femmes » (1977) 1 *Nouvelles Questions Féministes* 68.
- Harper, Shannon, Jon Maskaly, Anne Kirkner et Katherine Lorenz. « Enhancing Title IX Due Process Standards in Campus Sexual Assault Adjudication: Considering the Roles of Distributive, Procedural, and Restorative Justice » (2017) 16:3 *Journal of School Violence* 302.
- Hill Collins, Patricia. « Intersectionality's Dilemmas » (2015) 41 *Annual Review of Sociology* 1.
- Hutcheson, Shannon et Sarah Lewington. « Navigating the Labyrinth : Policy Barriers to International Students' Reporting of Sexual Assault in Canada and the United States » (2017) 27 *Education & Law Journal* 81.
- Hoffmann, Frances L. « Sexual harassment in academia: feminist theory and institutional practice » (1986) 56 *Harv Educ Rev* 105.
- Kilcoyne, John. « The "Politics of Policies": Responding to Sexual Harassment on Campus » (1994) 3 *CLELJ* 33.
- Konradi, Amanda. « Can Justice Be Served on Campus? An Examination of Due Process and Victim Protection Policies in the Campus Adjudication of Sexual Assault in Maryland » (2017) 41:3 *Humanity & Society* 373.
- Krause H, Kathleen. Et al. « Feminist Research with Students Activists: Enhancing Campus Sexual Assault Research » (2017) 66 *Family Relations* 211.
- Lamarche, Lucie. « Définition du harcèlement sexuel prohibé sur les lieux de travail en droit canadien » (1986) 2 *Revue Femmes et Droit* 113.
- Langevin, Louise. « Progrès ou recul: réflexions sur l'accessibilité à la justice pour les victimes de harcèlement sexuel au travail au Québec » (2005) 17 *Revue Femmes et Droit* 197.
- Lee, Chelsey et Jennifer S. Wong. « A Safe Place to Learn? Examining Sexual Assault Policies at Canadian Public Universities » 44:3 (2017) *Studies in Higher Education* 432.
- Lopes-Baker, Aliza et al. « Canada and United States: Campus Sexual Assault Law & Policy Comparative Analysis » (2017) 41 *Can-USLJ* 156.

- Mackinnon, Catharine A. « A Sex Equality Approach to Sexual Assault » 989 *Annals New York Academy of Sciences* 265.
- Martin-Storey, Alexa et al. « Sexual Violence on Campus: Differences Across Gender and Sexual Minority Status » (2018) 62 *Journal of Adolescent Health* 701.
- Osborne, Rachel L. « The Continuum of Violence Against Women in Canadian Universities: Toward a New Understanding of the Chilly Campus Climate » (1995) 18:5/6 *Women's Studies International Forum* 637.
- Paquette, Esther. « Ni déni ni police: réagir aux agressions sexuelles dans le mouvement étudiant. Le cas de l'AFESH de l'UQAM. » (2016) 15 *Nouveaux cahiers du socialisme* 196.
- Perry, Barbara. « Identity and Hate Crime on Canadian Campuses » (2011) 1 :4 *Race and Justice* 321.
- Phipps, Alison. « Reckoning up: Sexual Harassment and Violence in the Neoliberal University » (2020) 32:2 *Gender and Education* 227.
- Proulx, Daniel. « Le droit à l'égalité: pierre angulaire de la Charte québécoise? » (2015) hors-série RQDI 62.
- Quinlan, Elizabeth, Alison Clarke et Natasha Miller. « Enhancing Care and Advocacy for Sexual Assault Survivors on Canadian Campuses » (2016) 46:2 *Canadian Journal of Higher Education* 40.
- Ricci, Sandrine et Manon Bergeron. « Tackling Rape Culture in Québec Universities: A Network of Feminist Resistance » (2019) 25:11 *Violence Against Women* 1290.
- Richard, Chantal. « Surviving Student to Student Sexual Harassment: Legal Remedies and Prevention Programmes » (1996) 19 *Dalhousie LJ* 169.
- Ridolfi-Starr, Zoe. « Transforming Requires Transparency: Critical Policy Reforms To Advance Campus Sexual Violence Response » (2016) 125:8 *The Yale Law Journal* 2156.
- Rubineau, Brian et Nazampal Jaswal. « Response is Not Prevention: Management Insights for Reducing Campus Sexual Assault » (2017) 27 *Education & Law Journal* 19.
- Savoie, Lise. « L'invisibilité de la violence sexuelle ordinaire chez les étudiantes universitaires: des expériences à comprendre » (2018) 31:2 *Recherches féministes* 141.
- Shariff, Shaheen. « Navigating the Minefield of sexual Violence Policy in expanding the "university context" » (2017) 27 *Education & Law Journal* 39.
- Spencer, Chelsey et al. « Why Sexual Assault Survivors Do Not Report to University: A Feminist Analysis » (2017) 66 *Family Relations* 166.

Weiss, Brianne I. « Title IX versus Canadian Human Rights Legislation: How the United States Should Learn from Canada's Human Rights Act in the Context of Sexual Harassment in Schools » (2007) 11 UC Davis J Juv L & Pol'y 55.

Wise Harris, Debbie. « Keeping Women in Our Place: Violence at Canadian Universities » (1991) 11:4 Les cahiers de la femme 37.

AUTRES SOURCES: RAPPORTS DE RECHERCHE

Bergeron, Manon et al. *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec: Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*, Montréal: Université du Québec à Montréal, 2016, en ligne : <<https://chairevssmes.uqam.ca/publications/rapports-de-recherche/>> (consulté le 2 juin 2020).

Cantor, David et al. *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct*, The Association of American Universities, 2015, en ligne : <<https://www.aau.edu/key-issues/aau-climate-survey-sexual-assault-and-sexual-misconduct-2015>> (consulté le 7 juin 2020).

Frenette, Michèle et al. *Femmes victimes de violence et système de justice pénale: expériences, obstacles et piste de solution*, Montréal, Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, 2018, en ligne : <<https://sac.uqam.ca/nouvelle/14-nouvelles/373-femmes-victimes-de-violence-et-systeme-de-justice-penale-experiences-obstacles-et-piste-de-solution-une-recherche-exploratoire-partenariale-soutenue-par-le-service-aux-collectivites.html>> (consulté le 7 juin 2020).

Gauvin, Monique, Katherine Marcoccio et Alice Guérette-Breau. *Le harcèlement sexiste, le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle à l'université de Moncton: rapport du sondage mené auprès des étudiantes et des employés au centre universitaire de Moncton*, Moncton, Groupe de recherche et d'intervention sur le harcèlement sexuel et sexiste en milieu d'enseignement francophone, 1999.

Lamarche, Lucie et Isabelle Marin. « 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 », Syndicat des professeures et professeurs du Collège Maisonneuve (SPPCM), Fédération nationale des enseignants et des enseignantes du Québec (FNEEQ), Service aux collectivités (UQAM), avril 2019, à la p 26, en ligne : <<http://sac.uqam.ca/le-service-aux-collectivites/rapports/414-entre-l-arbre-et-l-ecorce-la-posture-delicate-ou-marginalisee-des-syndicats-dans-le-contexte-des-nouvelles-politiques-de-lutte-contre-les-violences-a-caractere-sexuel-dans-les-colleges-d-enseignement-du-quebec.html>> (consulté le 30 mai 2020).

AUTRES SOURCES : CONFÉRENCES ET ACTES DE SYMPOSIUM

Busby, Karen. « Disclosure Prohibitions in University Sexual Violence Policies » dans Bergeron, Manon et al, dir, *Actes du symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur*, Université du Québec à Montréal (UQAM), Montréal, Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, 2019, en ligne : <<https://chairevssmes.uqam.ca/>> (consulté le 7 juin 2020).

Chamberland, Line. « Les défis d'une véritable inclusion des minorités sexuelles et de genre dans les politiques et programmes en matière de violence sexuelle en milieu universitaire », dans Bergeron, Manon et al, dir, *Actes du Symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur*, Université du Québec à Montréal (UQAM), Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, 2019, en ligne : <<https://chairevssmes.uqam.ca/>> (consulté le 7 juin 2020).

Desrosiers, Julie. « Comment favoriser la dénonciation et améliorer le traitement des victimes d'agressions sexuelles? Quelques pistes de réflexion juridique », Conférence, Université féministe d'été, Université Laval, 22 mai 2017.

Dietzel, Christopher. « Rape Culture and the Universities : Examining the Perspective of Men Who Have Sex with Men » dans Bergeron, Manon et al, dir, *Actes du symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur*, Université du Québec à Montréal (UQAM), Montréal, Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, 2019, en ligne : <<https://chairevssmes.uqam.ca/>> (consulté le 7 juin 2020).

Le Devoir de débattre. *Violences à caractère sexuel sur le campus: la loi 151 va-t-elle assez loin?*, Conférence-débat, Université du Québec à Montréal, 22 mars 2018, en ligne : <<https://www.youtube.com/watch?v=2sUBFb8wsxo>> (consulté le 7 juin 2020).

Ricci, Sandrine. « Culture du viol. Mobilisation féministe et retour du balancier », Conférence, Université féministe d'été, Université Laval, 24 mai 2017.

Prévost, Madeleine et al. « La violence sexuelle subie et le risque de présenter des symptômes traumatiques par es étudiants et étudiantes appartenant à des minorités sexuelles ou de genre » dans Bergeron, Manon et al, dir, *Actes du symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur*, Université du Québec à Montréal (UQAM), Montréal, Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, 2019, en ligne : <<https://chairevssmes.uqam.ca/>> (consulté le 7 juin 2020).

AUTRES SOURCES : ARTICLES DE JOURNAUX EN LIGNE

- Cloutier, Patricia. « Vague d'agressions sexuelles en une nuit à l'Université Laval », *Le Soleil* (16 octobre 2016), en ligne, <<https://www.lesoleil.com/actualite/justice-et-faits-divers/vague-dagressions-sexuelles-en-une-nuit-a-luniversite-laval-579a2342e315383c914b4efb1f201218>> (consulté le 2 juin 2020).
- Dion-Viennes, Daphnée. « Violences sexuelles: La ministre David veut entendre les communautés universitaires et collégiales », *Journal de Montréal* (17 novembre 2016), en ligne : <<https://www.journaldequebec.com/2016/11/17/violences-sexuelles-la-ministre-david-veut-entendre-les-communautes-universitaires-et-collegiales>> (consulté le 7 juin 2020).
- Dufault, François Pierre. « Violence sexuelle sur les campus : la Loi de l'Î-P-É va-t-elle assez loin? », *Radio-Canada*, (30 octobre 2019), en ligne : <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1368252/violence-sexuelle-campus-colleges-universite-loi-ile-prince-edouard>> (consulté le 7 juin 2020).
- Gerbet, Thomas. « Violences sexuelles : l'UQAM, McGill et la moitié des cégeps ne se conforment pas à la loi », *Radio-Canada* (10 janvier 2019), en ligne : <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1146133/harcelement-universites-colleges-politique-quebec>> (consulté le 7 juin 2020).
- Hasham, Alyshah. « Mandi Gray settles human rights complaint with York University over sex assault policies », *The Star*, en ligne: <<https://www.thestar.com/news/gta/2016/12/12/mandi-gray-settles-human-rights-complaint-with-york-university-over-sex-assault-policies.html>> (consulté le 7 juin 2020).
- Lapierre, Denis. « Révision des fonctions du Protecteur universitaire », *Radio-Canada*, en ligne : <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1260930/protecteur-universitaire-uqac>> (consulté le 2 mai 2020).
- Maltais, Isabelle. « Les quatre partis discutent d'un tribunal spécialisé dans les crimes sexuels au Québec », *Radio-Canada* (14 janvier 2019), en ligne : <<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1146760/tribunal-specialise-agressions-sexuelles-sonia-lebel-justice-rencontre-opposition>> (consulté le 7 juin 2020).
- McCray, Rebecca. « Sexual Assault Survivors Are Asking: Campus or Courtroom? », *Takepart* (14 décembre 2015), en ligne : <<http://www.takepart.com/article/2015/12/14/sexual-assault-campus>> (consulté le 7 juin 2020).
- McDonald, Jeremy et Lori Ward. « Why so many canadian universities know so little about their own racial diversity? » (21 mars 2017) *CBC News Canada*, en ligne : <<http://www.cbc.ca/news/canada/race-canadian-universities-1.4030537>>.
- Nadeau, Jessica. « Une loi-cadre pour contrer la violence sexuelle sur les campus », *Le Devoir* (15 février 2017), en ligne : <<https://www.ledevoir.com/societe/494854/agressions-sur-les-campus>> (consulté le 3 juin 2020).

- Nadeau, Jessica. « Agressions sur les campus: les victimes laissées à elles-mêmes », *Le Devoir* (25 mars 2017), en ligne : <<https://www.ledevoir.com/societe/494854/agressions-sur-les-campus>> (consulté le 7 juin 2020).
- Rutgers, Julia-Simone. « Province reluctant to legislate university sexual assault policies: Half of Nova Scotia's universities fail to meet the current non-binding standards for sexual violence strategies. », *The Cost* (31 août 2017), en ligne : The Cost <<https://www.thecoast.ca/halifax/province-reluctant-to-legislate-university-sexual-assault-policies/Content?oid=9136205>> (consulté le 7 juin 2020).
- Schwartz, Zane. « Canadian Universities Are Failing Students on Sexual Assault », *Maclean's* (1 mars 2018), en ligne: <<https://www.macleans.ca/education/university/canadian-universities-are-failing-students-on-sexual-assault/>> (consulté le 7 juin 2020).
- Shen, Anqui. « Universities across Canada implement sexual violence policies: Legislation in three provinces mandates that postsecondary institutions adopt stand-alone sexual violence policies starting this year. », *Affaires universitaires* (4 août 2017), en ligne : <<https://www.universityaffairs.ca/news/news-article/universities-across-canada-implement-sexual-violence-policies/>> (consulté le 7 juin 2020).
- Solyom, Catherine. « McGill Assault Victim Wants Justice - On and Off Campus » (5 avril 2017), *Montreal Gazette*, en ligne : <<http://montrealgazette.com/news/local-news/mcgill-assault-victim-wants-justice-on-and-off-campus>> (consulté le 7 juin 2020).

AUTRES SOURCES : DOCUMENTS GOUVERNEMENTAUX ET INSTITUTIONNELS

- Barreau du Québec. *Guide des meilleures pratiques à l'intention des avocats effectuant des enquêtes sur des plaintes de harcèlement psychologique en milieu de travail*, 2017, en ligne: <<https://www.barreau.qc.ca/fr/publications/lebrief/archives/2017/07/index.html>> (consulté 7 juin 2020).
- Bureau de coopération interuniversitaire (BCI). *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement et de violences sexuelles, 2016, en ligne : <<https://www.bci-qc.ca/publications/page/8/>> (consulté le 7 juin 2020).
- École de technologie supérieure. Bureau de prévention et de résolution du harcèlement, rapport annuel 2017 2018, en ligne : <<https://www.etsmtl.ca/docs/ETS/Nous-joindre/Bureau-de-prevention-et-de-resolution-du-harcelement/Documents/rapport-annuel-prevention-harcelement>> (consulté le 7 juin 2020).

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur. Élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, Gouvernement du Québec, 2018, en ligne : <<http://www.education.gouv.qc.ca/colleges/enseignants-et-personnel-de-college/soutien-des-etudiants/violences-a-caractere-sexuel/politiques-institutionnelles/>> (consulté le 26 mai 2020).

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur Gouvernement du Québec. *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur: Parce qu'il faut parler et agir. Parce que les victimes ne doivent plus jamais être laissées à elles-mêmes*, Gouvernement du Québec, 2017, en ligne : <<http://www.education.gouv.qc.ca/colleges/enseignants-et-personnel-de-college/soutien-des-etudiants/violences-a-caractere-sexuel/>> (consulté le 7 juin 2020).

Ministère de la Condition féminine de l'Ontario. *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et les universités*, Gouvernement de l'Ontario, 2012, en ligne : <http://www.women.gov.on.ca/owd/french/ending-violence/campus_guide.shtml> (consulté le 7 juin 2020).

Gouvernement de l'Ontario. *Ce n'est jamais acceptable : Plan d'action pour mettre fin à la violence et au harcèlement sexuels*, 2015, en ligne : <<https://www.ontario.ca/fr/page/ce-nest-jamais-acceptable-plan-daction-pour-mettre-fin-la-violence-et-au-harcèlement-sexuels-rapport>> (consulté le 7 juin 2020).

Office for Civil Rights United States Department of Education. *Dear Colleague Letter*, 2011, en ligne : <<https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/letters/colleague-201104.html>> (consulté le 7 juin 2020).

Dalhousie University. *Report of the Task Force on Misogyny, Sexism and Homophobia in Dalhousie University Faculty of Dentistry*, Task Force, Halifax, 2015, en ligne : <<https://www.dal.ca/faculty/dentistry/about/our-commitment-to-change/external-task-force.html>> (consulté le 7 juin 2020).

University of British Columbia. *Transforming UBC and developing a culture of equality and accountability: Confronting rape culture and colonialist violence. Recommendations for Professor Toope, President and Vice Chancellor of the University of British Columbia*, UBC President's Task Force on Gender based Violence and Aboriginal Stereotypes, 2014, en ligne <<https://equity.ubc.ca/resources/policies-reports/>> (consulté le 7 juin 2020).

Council of Nova Scotia University Presidents. *Changing the Culture of Acceptance: Recommendations to address sexual violence on university campuses: Recommendations to address sexual violence on university campuses*, 2017, en ligne : <<https://novascotia.ca/news/release/?id=20191009003>> (consulté le 7 juin 2020).

United States Department of Education Office for Civil Rights. *Q&A on Campus Sexual Misconduct*, septembre 2017, à la p 13, en ligne : <<https://denison.edu/forms/title-ix-guidance-september-2017-qa-on-campus-sexual-misconduct>> (consulté le 26 mai 2020).

AUTRES SOURCES: RAPPORTS D'ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES, DE GROUPES MILITANTS ET MÉMOIRES DÉPOSÉS LORS DE CONSULTATION

Association étudiante de l'Université McGill. *À notre tour: Une stratégie complète menée par les étudiant.e.s pour prévenir la violence sexuelle et appuyer les survivantes et survivants sur les campus universitaires canadiens*, 2017, en ligne : <<https://ssmu.ca/blog/2017/10/a-notre-tour/?lang=fr>> (consulté le 2 mai 2020).

Association pour la voix étudiante au Québec. *Mémoire de l'Association pour la Voix Étudiante au Québec (AVEQ) présenté à la Commission de la culture et de l'éducation de l'Assemblée nationale du Québec*, novembre 2017, en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CCE/mandats/Mandat-38657/memoires-deposes.html>> (consulté le 2 mai 2020).

Auteurs du rapport ESSIMU. *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec Extrait du rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*, novembre 2017, en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CCE/mandats/Mandat-38657/memoires-deposes.html>> (consulté le 2 mai 2020).

Citoyenneté jeunesse. *Protéger et revoir les pratiques en matière de protection des victimes d'actes de violence sexuelle dans les établissements d'enseignement supérieur*, 21 novembre 2017, en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CCE/mandats/Mandat-38657/memoires-deposes.html>> (consulté le 2 mai 2020).

Conner, Spencer, Kristen Perry et Caitlin Salvino. *Guide d'application pour la Loi 151. Loi visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, Students for Consent Culture, AVEQ, en ligne : <<https://sfccanada.org/news/2018/12/15/guide-dapplication-de-la-loi-151-bill-151-guide>> (consulté le 7 juin 2020).

Fédération étudiante collégiale du Québec. *Mémoire sur le projet de loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur :projet de loi 151*, novembre 2017, en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CCE/mandats/Mandat-38657/memoires-deposes.html>> (consulté le 2 mai 2020).

Gunraj, Andrea et Celia Wandio. *Sexual Assault Policies on Campus : A Discussion Paper*, Toronto, METRAC, 2014, en ligne : <<https://www.metrac.org/resources/sexual-assault-policies-on-campus-a-discussion-paper-2014/>> (consulté le 7 juin 2020).

Québec contre les violences sexuelles. *PROJET DE LOI N° 151 Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, novembre 2017, en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CCE/mandats/Mandat-38657/memoires-deposes.html>> (consulté le 2 mai 2020).

Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel. *Mémoire du Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS) : Projet de loi 151 : Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, novembre 2017, en ligne : <<http://www.rqcalacs.qc.ca/documentation.php>> (consulté le 2 mai 2020).

Union étudiante du Québec. *Mémoire de l'Union étudiante du Québec déposé à la Commission de la culture et de l'éducation dans le cadre des auditions sur le projet de loi 151*, novembre 2017, en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CCE/mandats/Mandat-38657/memoires-deposes.html>> (consulté le 2 mai 2020).

AUTRES SOURCES : SITES INTERNET, COMMUNIQUÉS DE PRESSE ET BLOGUE

Anonyme. « UQAM champ de bataille: Histoire (incomplète) des actions féministes sur le campus » (8 mars 2015), en ligne : Françoise Stéréo <<http://francoisestereo.com/uqam-champ-de-bataille-histoire-incomplete-des-actions-feministes-sur-le-campus/>> (consulté le 7 juin 2020).

Assemblée nationale du Québec. « Participer à une consultation publique » (30 juin 2009), en ligne : <<http://www.assnat.qc.ca/fr/exprimez-votre-opinion/participer-consultation-publique/index.html>> (consulté le 2 mai 2020).

Busby, Karen et Joanna Birenbaum. « Bringing Fairness to Campus Sexual Violence Complaint Processes », *Policy Options* (11 février 2020), en ligne : <<https://policyoptions.irpp.org/magazines/february-2020/bringing-fairness-to-campus-sexual-violence-complaint-processes/>> (consulté le 7 juin 2020).

Fofana, Balla. « Qui est Tamara Burke, la femme à l'origine de "Me Too" ? », *Libération* (12 janvier 2018), en ligne : <https://www.liberation.fr/planete/2018/01/12/qui-est-tarana-burke-la-femme-a-l-origine-de-metoo_1621704> (consulté le 7 juin 2020).

Longueuil, Communiqué de presse, « Ensemble contre les violences sexuelles sur les campus québécois. Lancement du mouvement social Québec contre les violences

sexuelles » (21 octobre 2016), en ligne : <<http://www.quebeccv.com/communiqu-du-21-octobre-2016>> (consulté le 2 mai 2020).

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur Québec. « Établissements qui ont adopté une politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel » (2019), en ligne : <<http://www.education.gouv.qc.ca/colleges/enseignants-et-personnel-de-college/soutien-des-etudiants/violences-a-caractere-sexuel/politiques-institutionnelles/>> (consulté le 2 mai 2020).

McGill. *Impacts: Collaboration to Adress Sexual Violence on Campus*, Montréal, en ligne : <<https://www.mcgill.ca/definetheline/impacts/about-us> > (consulté le 7 juin 2020).

McGill. « Student Demographic Survey : Final Report » (2014), en ligne : <https://www.mcgill.ca/studentlifeandlearning/files/studentlifeandlearning/final_report_1.pdf>.

Office de la langue française. *Dans les coulisses de la langue*, « Épicène, neutre, non binaire et inclusif », en ligne : <http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=5421> (consulté le 2 juin 2020).

ONU Femmes. Module 6, *Guide de mise en œuvre. Paquet de services essentiels pour les femmes et les filles victimes de violence. Lignes directrices sur les éléments de base et la qualité*, en ligne, à la p 10 : <<https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2015/12/essential-services-package-for-women-and-girls-subject-to-violence>> (consulté le 26 mai 2020).

Picard, Camil. « Lettre à la ministre responsable de l'Enseignement supérieur sur le Projet de loi n° 151 » (24 novembre 2017), Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, salle des médias, en ligne : <<http://www.cdpedj.qc.ca/fr/medias/Pages/Communique.aspx?showitem=793> > (consulté le 7 juin 2020).

Sachet, Ambre. « Violences à caractère sexuel sur les campus: la loi va-t-elle assez loin? » (23 mars 2018), *Le Bon, la Brute et le Critique*, en ligne : <https://ambre6sachet.com/2018/03/23/violences-sexuelles-sur-les-campus-la-loi-va-t-elle-assez-loin/> (consulté le 7 juin 2020).