

**VIS SUR LE
PROJET DE POLITIQUE CONTRE LE SEXISME ET LES VIOLENCES À
CARACTÈRE SEXUEL (POLITIQUE NO 16)**

DÉPOSÉ PAR

Unité : Institut de recherches et d'études féministes (IREF)

Personne responsable : Rachel Chagnon, Directrice

Date : **Date de l'avis**

À acheminer à l'adresse politique16@uqam.ca avant le 30 septembre 2018

INTRODUCTION

Ce document constitue le gabarit que doivent obligatoirement utiliser les groupes consultés pour déposer leur avis sur le projet de Politique contre le sexisme et les violences à caractère sexuel (Politique no 16).

ÉLABORATION DU PROJET DE POLITIQUE

Le projet de Politique soumis à la consultation résulte des travaux réalisés par le Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel entre 2013 et 2018. Il s'appuie sur la volonté d'inscrire le harcèlement sexuel dans une perspective plus large visant la promotion d'une véritable culture du consentement où toute personne membre de la communauté universitaire contribue à mettre en place une culture du respect des limites de toutes et tous, permettant de prévenir et combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel. Le projet de Politique intègre les différents éléments requis par l'article 3 de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, qui prévoit que tout établissement doit se doter d'une politique spécifique visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel qui inclut un code de conduite qui encadre les liens intimes, amoureux ou sexuels qui peuvent s'établir entre une étudiante, un étudiant et une personne ayant une influence sur le cheminement de ses études, qu'elle soit membre du personnel ou dirigeante de l'établissement.

Le texte de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (2017, chapitre 32), sanctionnée le 8 décembre 2017, peut être consulté à l'adresse : <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2017C32F.PDF>.

BUTS DU PROJET DE POLITIQUE

Par ce projet de Politique, le Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel entend dénoncer collectivement et mettre fin au sexisme et aux violences à caractère sexuel au sein de l'Université en reconnaissant à tous les membres de la communauté universitaire le droit fondamental à un milieu de travail et d'études exempt de toute forme de sexisme et de violences à caractère sexuel, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel, de comportements sexuels non désirés ou de coercition sexuelle.

CONTEXTE ET MOTIFS DE LA CONSULTATION

La consultation institutionnelle sur le projet de Politique contre le sexisme et les violences à caractère sexuel est réalisée en conformité avec la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* par le Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel, en collaboration avec le Service de planification académique et de recherche institutionnelle.

Plus précisément, en vertu de l'article 7 de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (2017, chapitre 32), le Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel doit mettre en place « **un processus afin de s'assurer que les étudiants, les dirigeants, les membres du personnel ainsi que leurs associations et syndicats respectifs sont consultés dans le cadre de cette élaboration ou révision** ». La consultation menée par le Comité vise ainsi à s'assurer que tous les membres de la communauté puissent, de façon collective ou individuelle, formuler un avis sur le présent projet de Politique.

La liste des groupes consultés inclut les départements et écoles, les syndicats et associations d'employées et d'employés, les associations étudiantes facultaires, les services concernés (Service des relations professionnelles, Service du personnel enseignant, Service des ressources humaines - Division du personnel administratif et de soutien) et les dirigeantes, dirigeants.

Les avis individuels, anonymes ou nominatifs, peuvent être transmis au Comité à l'aide du formulaire suivant : <https://limesurvey.uqam.ca/index.php/414911?lang=fr>.

INSTRUCTIONS

TÂCHES À ACCOMPLIR

L'utilisation de ce gabarit est **obligatoire**, nonobstant les modalités adoptées au sein de chacun des groupes pour procéder à la consultation de leurs membres.

Pour chacune des sections 1 à 11 du gabarit, veuillez inscrire vos commentaires ou suggestions concernant les éléments spécifiques du projet de Politique (articles 1 à 10 du projet de Politique et annexe 1 – code d'éthique).

Pour la section 12 (« Commentaires généraux »), veuillez insérer les commentaires généraux qui portent sur l'ensemble du projet de Politique ou sur des éléments qui n'apparaissent pas dans le texte proposé.

ÉCHÉANCIER

Le gabarit complété doit être transmis à l'adresse politique16@uqam.ca au plus tard le 30 septembre 2018.

Nous remercions à l'avance tous ceux et celles qui participeront à cette consultation.

1. ÉNONCÉ DE PRINCIPE

VEUILLEZ INSCRIRE VOS COMMENTAIRES OU SUGGESTION VIS-À-VIS L'ÉLÉMENT DE LA POLITIQUE CONCERNÉ.

1. ÉNONCÉ DE PRINCIPE (INTRODUCTION)

L'IREF apprécie que le lien entre le sexisme et les violences à caractère sexuel soit souligné, ces dernières étant parmi les plus graves manifestations du sexisme.

1.1 COMBATTRE LE SEXISME ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Suggestion de reformulation du titre de la section, par souci de clarté : « Combattre le sexisme sous toutes ses formes et notamment les violences à caractère sexuel ».

Nous voulons aussi rappeler que le sexisme, à travers son expression, est une forme de violence contre les femmes. En effet, le sexisme s'exprime par la discrimination sexuelle qui constitue : « des pratiques ou d'attitudes qui avaient pour effet de limiter les conditions d'emploi, les possibilités d'emploi, ou l'accès à certains services en raison d'une caractéristique prêtée aux personnes de leur sexe » (voir Janzen c. Platy Enterprises Ltd., [1989] 1 R.C.S. 1252). Cette discrimination englobe plus largement toutes les pratiques et attitudes portant atteinte à la dignité d'une personne et issues de motifs liés essentiellement à son sexe.

1.2 RESPECT DES BESOINS DES PERSONNES REQUÉRANTES

L'IREF se réjouit qu'il soit précisé qu'il n'y a pas nécessité ni obligation pour la personne victime de déposer une plainte.

1.3 INSTAURER UNE CULTURE DU CONSENTEMENT

Sans commentaire.

1.4 CADRE JURIDIQUE

Sans commentaire.

1.5 CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES

Sans commentaire.

2. DÉFINITIONS

Nous remarquons tout d'abord que l'expression « Situation d'autorité» suscite de l'incompréhension surtout dans le corps professoral. Sous réserve que ceci ne provoque pas de plus amples complications, nous voulons proposer une définition qui pourrait permettre des éclaircissements. Situation d'autorité : toute situation où une personne possède un pouvoir décisionnel sur une autre en vertu de son rôle institutionnel, que ce pouvoir soit exercé ou non. La situation d'autorité inclut mais ne se limite pas à : le fait de noter une personnes, de lui fournir un emploi, de la diriger dans un projet de recherche, de siéger sur un jury pouvant lui octroyer une bourse, etc.

«Désistement» : Nous ne comprenons pas quelles seraient les situation du ressort d'«obligation légale de l'UQAM» qui pourraient justifier une poursuite du dossier malgré le désistement de la victime; nous aimerions que soit clarifié l'emploi de «malgré son désistement» par rapport à la personne requérante.

«Enquêteur, enquêtrice» : nous proposons la reformulation suivante « ... spécialisée dans la lutte au sexisme...»

«Sexisme» : pour la définition nous vous référons à ce que nous avons indiqué au point 1.1; Sinon, afin de simplifier, nous proposons d'abrégé la définition à «minorités de genre.»

«Violences à caractère sexuel» : Afin de clarifier l'emploi du mot «dégradantes», nous proposons d'ajouter «sans motif pédagogique justifié.» ; L'IREF est aussi ravi qu'apparaisse une liste étoffée qui énonce clairement les types de violences à caractère sexuel.

3. CHAMP D'APPLICATION

Il y aurait lieu de clarifier le contexte des deux exceptions données à ce point.

Il y aurait peut-être lieu de clarifier aussi que les étudiant.e.s qui occuperont un poste au comité exécutif d'associations étudiantes soient avisées de ce point lors de leur formation. Nous aimerions aussi qu'un suivi soit fait auprès de ses organisations afin de s'assurer qu'elles se dotent de codes d'éthique et de règles de fonctionnement conformes à la Politique.

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Ceci est collé à la Loi.

VEUILLEZ INSCRIRE VOS COMMENTAIRES OU SUGGESTION VIS-À-VIS L'ÉLÉMENT DE LA POLITIQUE CONCERNÉ.

4.1 LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

En ce qui concerne l'ajout d'un encadré au plan de cours : Nous proposons de remplacer le verbe «encourager» par «exiger».

4.2 PERSONNES EN SITUATION D'AUTORITÉ (GESTIONNAIRES, ENSEIGNANTES, ENSEIGNANTS OU AUTRES)

«Situation d'autorité» : Voir au point 2. s'il y a lieu de définir.

4.3 LE BUREAU EN MATIÈRE D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT (BIPH)

VEUILLEZ INSCRIRE VOS COMMENTAIRES OU SUGGESTION VIS-À-VIS L'ÉLÉMENT DE LA POLITIQUE CONCERNÉ.

L'IREF recommande qu'un lien fonctionnel avec le CALACS soit maintenu au terme du projet-pilote.

4.4 SERVICE DE LA PRÉVENTION ET DE LA SÉCURITÉ

Le personnel du Service de la prévention et de la sécurité et ses sous-contractants seront-ils tenus de suivre une formation conforme à celle qui sera mise sur pied pour les membres de la communauté de l'UQAM, ou s'en remet-on à leur formation actuelle à l'égard des violences à caractère sexuel ? Nous souhaitons qu'il soit indiqué que le personnel du Service à la prévention doit recevoir une formation dont le contenu a été approuvé par le comité institutionnel de la Politique 16. Idéalement, nous souhaiterions que ce personnel soit formé directement par l'UQAM.

4.5 LE COMITÉ INSTITUTIONNEL CONTRE LE SEXISME ET LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

4.5.1 COMPOSITION

Sans commentaire.

4.5.2 RESPONSABILITÉS

Sans commentaire.

5. PRÉVENTION

Voir point 4.4 sur la formation du personnel du Service de sécurité et ses sous-contractants, nous insistons sur la nécessité pour l'UQAM d'exercer un certain contrôle sur le contenu de la formation.

6. PROCESSUS DE DIVULGATION

Nous proposons de reformuler le titre de cette section : « Processus de divulgation : Rôles et responsabilités des intervenant.e.s »

VEUILLEZ INSCRIRE VOS COMMENTAIRES OU SUGGESTION VIS-À-VIS L'ÉLÉMENT DE LA POLITIQUE CONCERNÉ.

6.1 DIVULGUER À UN MEMBRE DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

Sans commentaire.

6.2 CONSULTATION AU BUREAU D'INTERVENTION ET DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT (BIPH) (INTRODUCTION)

VEUILLEZ INSCRIRE VOS COMMENTAIRES OU SUGGESTION VIS-À-VIS L'ÉLÉMENT DE LA POLITIQUE CONCERNÉ.

Pourquoi utilise-t-on ici le terme «consultation» plutôt que «divulgateion», comme dans le reste de cette section ?

6.2.1 CONFIDENTIALITÉ

On utilise ici le terme «signalements» : il y aurait lieu de clarifier entre «signalement» et «divulgateion» et d'utiliser un vocabulaire conforme à travers le texte.

L'item c) n'est pas clair. Il y aurait lieu de préciser ce qui est impliqué ici par «...est exigée par la loi.»

6.2.2 PERSONNE ACCOMPAGNATRICE

Sans commentaire.

6.3 DIVULGUER AUPRÈS DE L'INTERVENANTE, L'INTERVENANT EN MATIÈRE DE VIOLENCE SEXUELLE

Nous proposons une reformulation de l'entête de cette section : «Divulgateion à l'intervenante...».

6.4 DIVULGUER AU SERVICE DE LA PRÉVENTION ET DE LA SÉCURITÉ

La deuxième phrase de ce paragraphe est redondante avec les sections 5. et 4.4. par rapport à la formation des membres du Service. Nous rappelons nos préoccupations : ce personnel sera-t-il tenu de suivre les formations du BIPH, ou sinon quelle sera la formation reçue ? Sera-t-elle conforme à celle donnée par le BIPH ? L'UQAM pourra-t-elle exercer au minimum un certain contrôle sur le contenu de la formation ?

6.5 DIVULGUER ANONYMEMENT EN LIGNE

On utilise ici le terme «dévoiler» : pour être conforme avec le reste du texte, n'y aurait-il pas lieu de remplacer par le verbe «divulgateion» ?

7. DÉMARCHES INFORMELLES

VEUILLEZ INSCRIRE VOS COMMENTAIRES OU SUGGESTION VIS-À-VIS L'ÉLÉMENT DE LA POLITIQUE CONCERNÉ.

7. DÉMARCHES INFORMELLES (INTRODUCTION)

Nous proposons la modification suivante afin de clarifier : «Entamer des démarches informelles n'empêche pas de déposer une plainte ultérieurement, ni n'oblige à le faire.»

VEUILLEZ INSCRIRE VOS COMMENTAIRES OU SUGGESTION VIS-À-VIS L'ÉLÉMENT DE LA POLITIQUE CONCERNÉ.

7.1 INFORMATIONS

Sans commentaire.

7.2 MESURES D'ACCOMMODEMENT

Sans commentaire.

7.3 ACCOMPAGNEMENT

Sans commentaire.

7.4 SENSIBILISATION DE LA PERSONNE MISE EN CAUSE

Précision : la «personne mise en cause» est celle visée par les démarches informelles.

7.5 FACILITATION

Sans commentaire.

7.6 APPROCHE DE JUSTICE RÉPARATRICE

Certaines de nos membres ont exprimé de fortes réserves quant à l'inclusion de toute cette approche. Elle est perçue comme inadaptée aux contextes universitaires, et notamment quant à l'absence de suivi afin de veiller au respect de l'entente par la personne mise en cause. Des craintes ont aussi été exprimées quant aux pressions que pourraient subir la victime dans la mise en œuvre de cette approche, voire de contraintes, le cas échéant.

7.7 INTERVENTION DANS LE MILIEU

Sans commentaire.

8. LA PLAINTÉ

VEUILLEZ INSCRIRE VOS COMMENTAIRES OU SUGGESTION VIS-À-VIS L'ÉLÉMENT DE LA POLITIQUE CONCERNÉ.

8.1 DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ

Sans commentaire.

8.2 MESURES PROVISOIRES

L'IREF considère que ces mesures sont l'occasion d'être proactif dans l'intervention pour un cas divulgué, notamment dans l'intérêt de la personne plaignante.

8.3 RECEVABILITÉ DE LA PLAINTÉ

L'IREF est content de voir qu'on prévoit tenir la personne requérante informée de manière diligente.

8.3.1 PLAINTÉ JUGÉE RECEVABLE

L'IREF est content de voir que la personne requérante sera tenue au courant et restera en position de décision par rapport à la tenue d'une enquête.

8.3.2 PLAINTÉ JUGÉE NON RECEVABLE

Sans commentaire.

8.3.3 APPEL DE LA DÉCISION DE NON RECEVABILITÉ

Préciser que ces 10 jours sont «ouvrables», et correspondent donc à deux semaines.

8.4 ENQUÊTE

Au 3ème paragraphe, nous proposons d'ajouter «enquêtrices» à la suite d'«enquêteurs».

Nous proposons de déplacer le 4ème paragraphe après le 5ème, celui-ci devient le 4ème paragraphe. Il faudrait aussi le reformuler en ajoutant : « Le BIPH doit informer la plaignante dans les 30 jours suivant le dépôt de la plainté de l'attribution du mandat d'enquête. La personne requérante peut s'informer...» la suite ne change pas.

VEUILLEZ INSCRIRE VOS COMMENTAIRES OU SUGGESTION VIS-À-VIS L'ÉLÉMENT DE LA POLITIQUE CONCERNÉ.

8.5 RAPPORT D'ENQUÊTE

Sans commentaire.

8.5.1 PLAINTÉ JUGÉE FONDÉE

Sans commentaire.

8.5.2 PLAINTÉ JUGÉE NON FONDÉE

Sans commentaire.

8.5.3 PROCESSUS D'APPEL DES CONCLUSIONS DE L'ENQUÊTE

Comme à la section 8.3.3, préciser que les 10 jours sont «ouvrables».

8.6 PROCESSUS DÉCISIONNEL ET APPLICATION D'UNE SANCTION

À la fin du premier paragraphe, nous proposons d'ajouter une précision : «La liste ci-dessous présente des exemples de sanctions à l'égard de la personne fautive : »

9. RAPPORT ANNUEL

Sans commentaire.

10. RÉVISION DE LA POLITIQUE

Sans commentaire.

(11.) ANNEXE 1 : CODE D'ÉTHIQUE CONCERNANT LES RELATIONS À CARACTÈRE SEXUEL OU AMOUREUX ENTRE LES ÉTUDIANTES, ÉTUDIANTS ET LES MEMBRES DU PERSONNEL AYANT UN RAPPORT PÉDAGOGIQUE OU D'AUTORITÉ

VEUILLEZ INSCRIRE VOS COMMENTAIRES OU SUGGESTION VIS-À-VIS L'ÉLÉMENT DE LA POLITIQUE CONCERNÉ.

PRÉAMBULE ET PRINCIPES

RESPONSABILITÉ SPÉCIFIQUE AU PERSONNEL ENSEIGNANT FACE AUX PERSONNES ÉTUDIANTES

RÈGLES

(12.) COMMENTAIRES GÉNÉRAUX