

**AVIS 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 : 26 septembre 2018

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 juge nécessaire que le lien entre le sexisme et les violences à caractère sexuel soit souligné, tel que l'a fait le comité de révision. Celles-ci sont parmi les plus graves manifestations du sexisme qui se manifeste aussi en tant que croyances, attitudes et comportements.

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 insistons que le sexisme, à travers son expression, est une forme de violence contre les femmes. Le sexisme n'est pas une « idéologie » mais un fait social reconnu entre autres par le droit. Nos chartes sanctionnent l'expression du sexisme qui se manifeste à travers divers comportements discriminatoires. 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'emplois, ou l'accès à certains services en raison d'une caractéristique prêtée aux personnes de leur sexe » On retrouve cette citation dans la décision de la Cour suprême du Canada : Janzen c. Platy Enterprises Ltd., [1989] 1 R.C.S. 1252.

Cette décision a force de loi dans l'ensemble du Canada et démontre que le sexisme est bel et bien reconnu comme un frein réel à l'égalité entre les femmes et les hommes. Plus largement, on reconnaît que le sexisme s'exprime à travers toutes les pratiques et attitudes portant atteinte à la dignité d'une personne et issues de motifs liés essentiellement à son sexe. Il est donc normal et souhaitable que les politiques de l'UQAM se conforment au droit en vigueur et prohibent le sexisme. Le choix d'exclure le sexisme de la politique constituerait même, à notre avis, un manquement de l'UQAM à ses obligations.

1.2 RESPECT DES BESOINS DES PERSONNES REQUÉRANTES

L'IREF trouve juste la précision qu'il n'y a pas nécessité ni obligation pour la personne victime de déposer une plainte.

Paragraphe 3 - Ajouter à la fin du paragraphe : « Si la personne choisit de porter plainte, elle aura le droit d'être accompagnée par la personne de son choix. »

1.3 INSTAURER UNE CULTURE DU CONSENTEMENT

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

1.4 CADRE JURIDIQUE

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

1.5 CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

2. DÉFINITIONS

Nous proposons l'ajout de «situation d'autorité» au tableau des définitions. Il est apparu 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 personne, de lui fournir un emploi, de la diriger dans un projet de recherche, de siéger sur un jury pouvant lui octroyer une bourse, etc.

Nous remarquons que plusieurs expressions sont utilisées afin de renvoyer à des réalités très similaires. Les expressions «relation d'autorité» (dans le Document de consultation à la section en page 1, et la section 3 en page 5), «situations d'autorité» (voir section 1.3 page 2, titre et corps de la section 4.2 page 5, section 5 page 8, section 6.1 page 9, section 7.7 page 12), «rapport pédagogique et d'autorité» (dans l'Annexe) devraient être clarifiées et ne devraient pas être utilisées comme synonymes.

Seule la «relation d'autorité» est définie, et seulement à l'Annexe en p.18 du Document de consultation : «Une personne en relation d'autorité est une personne à l'emploi de l'Université, chargée d'enseigner, d'évaluer, de conseiller, de superviser, de recommander, d'embaucher ou d'allouer des ressources à la personne étudiante ou d'avoir une influence sur son cheminement universitaire ou professionnel.» Il y aurait lieu d'uniformiser le texte en utilisant la même expression partout OU de définir aussi «situation d'autorité» et «rapport pédagogique et d'autorité» si celles-ci diffèrent de «relation d'autorité», car elles ne sont présentement définies nulle part dans le Document.

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

«Enquêteur, enquêtrice» : Nous proposons la reformulation suivante « Personne spécialisée dans la lutte au sexisme...». Et nous notons au passage qu'il serait important que cette liste soit assez fournie pour que le processus ne soit pas retardé faute de trouver à partir de celle-ci une personne disponible.

«Sexisme» : Pour la définition du sexisme, nous vous référons à ce que nous avons indiqué au point 1.1 du présent document ; veuillez vous assurer de la cohérence entre la définition donnée dans ce tableau et celle à la section 1.1.

«Violences à caractère sexuel» : L'IREF trouve pertinent qu'apparaisse une liste étoffée qui énonce clairement les types de violences à caractère sexuel.

Au deuxième item de l'énumération, veuillez remplacer et compléter : «la diffusion d'images, de vidéos, de textes ou autre matériel à teneur sexuelle dégradante;»

Afin de clarifier l'emploi du mot «dégradante», nous proposons d'ajouter «sans motif pédagogique ou de recherche justifié.» (Voir aussi la section 12 pour un commentaire plus général sur ce point)

3. CHAMP D'APPLICATION

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

Il y aurait 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

L'IREF reconnaît que cette section répond aux obligations de la Loi.

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

4.1 LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

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

En ce qui concerne l'ajout d'un encadré au plan de cours : Nous proposons de déplacer cette responsabilité au point suivant, 4.2, et de remplacer le verbe «encourager» par «exiger».

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

«Situation d'autorité» : Voir s'il y a lieu d'ajouter sa définition au tableau des définitions à la section 2.

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

En lien avec la mise en oeuvre de la politique, l'IREF recommande qu'un lien fonctionnel avec le CALACS soit maintenu au terme du projet-pilote.

Nous soulignons qu'il est important de s'assurer que le BIPH ait les ressources nécessaires à sa mission.

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

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

4.5.2 RESPONSABILITÉS

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

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 et la qualité de la formation.

6. PROCESSUS DE DIVULGATION

Nous proposons que soit complété 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

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

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

Pourquoi utilise-t-on ici le terme «consultation» plutôt que «divulgation», comme dans le reste de cette section ? Il serait à propos de voir à la conformité du vocabulaire à travers les sections.

6.2.1 CONFIDENTIALITÉ

On utilise ici le terme «signalements» : il y aurait lieu de clarifier entre «signalement» et «divulgation» et d'utiliser un vocabulaire conforme à travers le texte (voir aussi au point 6.5).
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

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

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

Il faudrait corriger le titre de cette section : «Divulguer 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 «divulguer» ? (Voir aussi aux points 6.2.1 et 6.5)

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 le texte : «Entamer des démarches informelles n'empêche pas de déposer une plainte ultérieurement, ni n'oblige à le faire.»

7.1 INFORMATIONS

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

7.2 MESURES D'ACCOMMODEMENT

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

7.3 ACCOMPAGNEMENT

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

7.4 SENSIBILISATION DE LA PERSONNE MISE EN CAUSE

Il y aurait lieu de rappeler ici que la «personne mise en cause» est celle visée par les démarches informelles, tel que défini à la section 2, page 4.

7.5 FACILITATION

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

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 des contraintes, le cas échéant.

7.7 INTERVENTION DANS LE MILIEU

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

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

8. LA PLAINTÉ

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

8.1 DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

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.

Des inquiétudes ont été soulevées par certaines de nos membres quant au fait que le BIPH soit chargé de juger de la recevabilité d'une plainte. Le texte réfère au «bureau», ce qui laisse entendre qu'un groupe de personnes est impliqué, or nous savons que dans les faits ce bureau est peu pourvu. Il serait important de s'assurer que le BIPH ait les ressources nécessaires à sa mission et que l'ensemble de son personnel soit adéquatement formé, que ce soit la personne à l'accueil ou bien celle chargée de déterminer la recevabilité de la plainte.

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

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

8.3.3 APPEL DE LA DÉCISION DE NON RECEVABILITÉ

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

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 devenant 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 plainte, de l'attribution du mandat d'enquête. La personne requérante peut s'informer...» la suite ne change pas.

8.5 RAPPORT D'ENQUÊTE

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

8.5.1 PLAINTÉ JUGÉE FONDÉE

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

8.5.2 PLAINTÉ JUGÉE NON FONDÉE

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

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

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

10. RÉVISION DE LA POLITIQUE

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

(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

En rappel de ce que nous avons mentionné plus haut, le «rapport pédagogique ou d'autorité» n'est pas défini, et porte à confusion avec «situation d'autorité» et «relation d'autorité». S'assurer de l'uniformité de la terminologie utilisée à travers le Document, et de définir tous les termes, surtout ceux pouvant prêter à confusion, comme ces trois expressions similaires.

RESPONSABILITÉ SPÉCIFIQUE AU PERSONNEL ENSEIGNANT FACE AUX PERSONNES ÉTUDIANTES

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

RÈGLES

L'IREF trouve cette section acceptable dans sa forme et sa formulation actuelles.

(12.) COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

L'IREF désire formuler les commentaires finaux suivants :

1) L'IREF considère que la notion de liberté académique ne doit pas servir d'excuse afin de maintenir des attitudes inacceptables mais considère que les choix pédagogiques valides des enseignants et enseignantes, de même que leur choix en matière de recherche, ne doivent pas faire l'objet de censure. Il revient à l'Université de faire preuve de pédagogie à l'égard de l'ensemble de la communauté de l'UQAM afin de rappeler que l'Université est aussi un lieu de débats où se confrontent les idées, quitte à froisser certaines susceptibilités. Il nous reviendra donc collectivement à travailler à dénoncer les attitudes problématiques tout en protégeant nos valeurs d'ouverture;

2) Nous constatons que les milieux de stages ne sont pas couverts par la politique. Nous encourageons fortement notre institution à pousser plus loin la réflexion afin d'améliorer les conditions de stage de nos étudiantes et étudiants. Nous devons veiller à ce que nos partenaires dans la formation partagent nos valeurs et nous devons protéger nos étudiantes et étudiants contre les violences potentielles. Nous soumettons l'idée qu'une annexe sur les stages devrait être envisagée;

3) Les professeur.e.s subissent aussi des situations de harcèlement, notamment par les commentaires dans les évaluations des enseignements mais aussi sous d'autres formes. Nous constatons que la Politique leur fait peu de place et semble partir du principe que les personnes problématiques sont essentiellement les membres du corps professoral. Nous pensons qu'il serait important que la politique explicite plus clairement que TOUTES les victimes de violences sont invitées à profiter des services qui sont rendus disponibles et sont invitées à porter plainte. De notre expérience collective, l'Institution ne donne pas toujours un soutien adéquat aux professeures victimes de harcèlement. Nous insistons sur le féminin car l'essentiel des professeures victimes de harcèlement et de violence sont des femmes.